

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

Título: Conciliação da Tripla Jornada:

**Como os estudantes trabalhadores conciliam a vida profissional -
vida pessoal / familiar – escola**

Referente a U.C: Dissertação

Referente ao Curso: Mestrado – Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Olga Alexandra Chinita Pirrolas

Juri:

Presidente: Maria Odete Pereira (Prof^a Coordenadora)

Vogal Arguente: António José de Almeida (Prof. Adjunto)

Orientadora: Maria Amélia Marques (Prof^a Adjunta)

Setúbal, 15 de dezembro de 2017

Aos meus pais
e aos meus irmãos

Agradecimentos

A realização deste trabalho não teria sido possível sem a colaboração de um conjunto de pessoas cuja contribuição quero aqui reconhecer e agradecer.

Em primeiro lugar, quero expressar um agradecimento muito especial à minha orientadora, Professora Doutora Maria Amélia Marques, pela disponibilidade permanente, aconselhamento e partilha de conhecimentos ao longo de todo o processo de elaboração do trabalho.

Agradeço à Dr^a Boguslaw Sardinha, pelo consentimento da aplicação de inquéritos por questionário na ESCE/IPS, fator imprescindível para a realização deste trabalho.

A todos os professores que me concederam parte do tempo das suas aulas para aplicação e recolha dos inquéritos por questionário, Prof^a Manuela Anjos, Prof. Bruno Néne, Prof^a Manuela Alves, Prof. Carlos Batista, Prof. Maria Helena Santos, Prof^a Teresa Costa, Prof. José Martins, Prof. Joana Guita, Prof. Rogério Silveira, Prof. Filipe Bacalhau, Prof. Carla Picaró, Prof. João Piteira, Prof. Paula Heliodoro e Prof. Mónica Froes.

Aos alunos de licenciatura do regime diurno, pós-laboral e noturno que fizeram parte do meu objeto de estudo, pela disponibilidade prestada para responder aos inquéritos por questionário, o que permitiu a concretização deste trabalho, aqui expresso os meus agradecimentos.

Agradeço também ao Prof. Rui Brites pela disponibilidade e apoio com programa SPSS.

Por fim, agradeço aos meus pais e irmãos o apoio e incentivo que me motivou e ajudou na concretização deste objetivo.

Resumo

A necessidade de atualização pessoal e profissional permanente tornou-se um pré-requisito fundamental numa sociedade que se assume cada vez mais competitiva (Quintas et al., 2014). Deste modo assistimos a uma grande adesão por parte de pessoas adultas ao ensino superior, no entanto, tendo em conta os vários papéis sociais desempenhados por este público, perante o trabalho e a família, o processo de frequentar o ensino superior torna-se um processo difícil de conciliar.

Neste sentido, surge a necessidade de alargamento do acesso ao ensino superior, bem como a necessidade de alterações a nível institucional, quer a nível da estrutura, flexibilidade e da coerência, quer a nível pedagógico como organizacional do próprio sistema de ensino (Pires, 2008).

Para além das alterações institucionais no ensino superior é imprescindível, por parte das organizações a implementação de políticas e práticas de conciliação da vida profissional-pessoal/familiar e a escola (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

É neste contexto que surge este estudo empírico no âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, que tem como objetivo saber como é que os estudantes trabalhadores conciliam a tripla jornada: trabalho-vida pessoal/familiar e escola.

Do ponto de vista metodológico, foi utilizada a metodologia de estudo de caso, recorrendo ao inquérito por questionário aos estudantes trabalhadores da ESCE/IPS que frequentam cursos de licenciatura e à análise documental através do site da ESCE/IPS.

É feita a análise aos resultados das variáveis em estudo, nomeadamente à caracterização da ESCE/IPS, a caracterização dos cursos de licenciatura da ESCE/IPS, a caracterização da população em análise, a caracterização sociográfica dos respondentes, o ingresso no ensino superior, caracterização profissional dos respondentes, conciliação da vida pessoal/familiar e as práticas organizacionais facilitadoras da conciliação da tripla jornada. Os resultados obtidos indicam que a ESCE/IPS dispõe de cursos em regime diurno, pós-laboral e noturno, bem como horários em regime diurno e pós-laboral nos serviços da escola. Dos alunos inquiridos no estudo, verificou-se que a maior percentagem de respondentes é do sexo feminino, a média de idades é de 34 anos, a maioria são casados e residem em Setúbal. Quanto à composição do agregado familiar, constatou-se que é composto em média por 3 pessoas, sendo que alguns dos respondentes tem filhos dependentes e pessoas dependentes/idosas ou com deficiência a seu cargo.

Quanto ao regime de ingresso na ESCE/IPS, verificou-se que a maioria dos alunos ingressou através do concurso de acesso a maiores de 23 anos, os motivos para a escolha da ESCE/IPS prendem-se com o fato de ter o curso que pretendiam e devido à proximidade do local de residência, sendo que os principais motivos de ingresso no ensino superior foi a aquisição de novos conhecimentos e a valorização pessoal. Quanto à caracterização profissional, verificámos que a maior percentagem dos inquiridos trabalha por conta de outrem, possuem um contrato de trabalho sem termo, têm um trabalho a tempo integral com um horário fixo.

No que se refere à conciliação da vida pessoal/familiar, constatámos que as mulheres se dedicam mais às tarefas domésticas relacionadas com o interior da casa e na prestação de cuidados familiares, enquanto que os homens se dedicam mais a atividades efetuadas no exterior da casa.

Quanto às práticas organizacionais facilitadoras da conciliação da tripla jornada, verificou-se que nas empresas onde trabalham a que tem mais relevância é a flexibilidade de horários.

Palavras chave: Conciliação, Tripla jornada, Papéis sociais, Práticas organizacionais, Ensino Superior.

Abstract

The need for permanent personal and professional updating became a fundamental prerequisite in an increasingly competitive society (Quintas et al., 2014). In this way we see a great adhesion by adults to higher education. However, in view of the various social roles played by this public, in relation to work and family, the process of attending higher education becomes a difficult process to conciliate.

In this sense there is a need to broaden access to higher education, as well as the need for institutional changes, in terms of both structure, flexibility and coherence, and of pedagogical and organizational levels of the education system itself (Pires, 2008).

In addition to the institutional changes in higher education, it is essential that organizations implement policies and practices to conciliate professional – personal/familiar life and school. (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

It is in this context that this empirical study appears in the scope of the Master in Strategic Management of Human Resources, whose aim is to know how working students conciliate the triple journey: work- personal/family life and school.

From the methodological point of view, it was used the case study methodology, using the questionnaire survey of ESCE/IPS working students who attend graduation courses and documentary analysis through ESCE/IPS website.

The results of the study variables are analysed, namely the characterization of ESCE/IPS, the characterization of ESCE/IPS graduation courses, the characterization of the population under analysis, the sociological characterization of the respondents, entry into higher education, professional characterization of respondents, conciliation of personal/family life and the organizational practices that facilitate the conciliation of the triple journey. The results indicate that ESCE/IPS have day, after work and night courses, as well as schedules in day and after work regime in the school services. From the students surveyed in the study, it was found that the highest percentage of respondents were female, the average age is 34 years old, the majority are married and live in Setúbal. In what concerns the household, it was found that it is composed on average by 3 people and some of the respondents have dependent children and dependent people/elderly or disabled people in their charge.

With regard to ESCE/IPS admission system, it was verified that most students entered through the over 23 years old access contest. The reasons for choosing ESCE/IPS relate to

the fact that it has the course they wanted and to the proximity of residence. The main reasons for entering higher education were the acquisition of new knowledge and personal valuation. Regarding the professional characterization we found that the highest percentage of respondents are employees, have an unlimited term employment contract and have a full-time job with a fixed schedule.

Concerning the conciliation of personal/family life, we found that women are more involved in domestic tasks inside the house and in the provision of family care while men are more engaged in activities performed outside the house.

Concerning the organizational practices that facilitate the conciliation of the triple journey, it was verified that the one that has more relevance in the companies where they work is the schedule flexibility.

Key words: Conciliation, triple journey, social roles, organizational practices, higher education.

Índice geral

Introdução	1
Capítulo 1 - A conciliação trabalho-família	4
1.1 A conciliação trabalho-família: um desafio nos atuais contextos	4
1.2 Trajetórias de mulheres e homens na educação, formação e trabalho	7
Capítulo 2 - Conciliação da tripla jornada	8
2.1 Conciliação da tripla jornada: trabalho - vida pessoal/familiar - escola	9
2.2 Desigualdades de papéis sociais e de género na conciliação da tripla jornada	13
2.3 Políticas e Práticas facilitadoras da conciliação da tripla jornada	16
Capítulo 3 - Enquadramento metodológico	22
3.1 Pergunta de partida e objetivos do estudo	22
3.2 Opções metodológicas da investigação	24
3.3 Escolha do objeto de estudo	25
3.4 Técnicas para a recolha de dados	26
3.5 Técnicas de tratamento de dados	30
Capítulo 4 - Análise dos resultados	31
4.1 Caracterização da ESCE/IPS	31
4.2 Caracterização dos cursos de Licenciatura na ESCE/IPS	33
4.3 Caracterização sociográfica dos respondentes	33
4.4 O ingresso ensino superior	37
4.5 Caracterização da situação profissional	42
4.6 Conciliação da vida pessoal / familiar	46
4.7 Práticas organizacionais facilitadoras da conciliação da tripla jornada	52
Conclusões	57
Referências bibliográficas	65
Apêndice 1- Inquérito por Questionário	71

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura...	37
Tabela 2 - Distribuição percentual dos estudantes respondentes por licenciatura segundo o sexo.....	40
Tabela 3 - Antiguidade na empresa e na função dos respondentes	44
Tabela 4 - Regularidade na realização das tarefas domésticas durante a semana de trabalho	49
Tabela 5 - Percentagem de atividades realizadas no tempo livre segundo o sexo	51
Tabela 6 - Respondentes com estatuto trabalhador estudante	54
Tabela 7 - Distribuição percentual dos estudantes trabalhadores respondentes com estatuto trabalhador estudante por regime de curso	55
Tabela 8 - Percentagem de respondentes que solicitaram estatuto de trabalhador estudante segundo a duração do tempo de trabalho.....	55

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos estudantes respondentes por região de residência	34
---	----

Lista de siglas

CEDEFOP – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

CF – Contabilidade e Finanças

CFN – Contabilidade e Finanças – noturno

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

ECTS – European Credit Transfer and Accumulation System

ESCE/IPS – Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal

GDL – Gestão da Distribuição e da Logística

GDL-PL – Gestão da Distribuição e da Logística - pós-laboral

GRH– Gestão de Recursos Humanos

GRH- PL – Gestão de Recursos Humanos – pós-laboral

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IPS - Instituto Politécnico de Setúbal

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

Introdução

No atual contexto socioeconómico, o tema da tripla jornada é não só atual como pertinente. Atual devido à complexidade social, económica e política resultantes da evolução científica, do progresso tecnológico e das desigualdades sociais e culturais cada vez mais acentuadas, trazendo repercussões na alteração dos modos de organização da vida familiar, novas estruturas familiares, novas condições de trabalho, à entrada das mulheres de forma mais permanente e contínua no trabalho e as necessidades da formação ao longo da vida. Também é pertinente, porque a conciliação garante os direitos de cidadania e o bem-estar, possibilitando a atualização pessoal, social e profissional permanentes conducentes ao desenvolvimento dos indivíduos (Guerreiro et al, 2006; Chambel, 2009; Guerreiro e Pereira, 2006).

Este estudo teve como pergunta de partida: "Como é que os estudantes trabalhadores conciliam a tripla jornada?".

A pergunta de partida acima mencionada remeteu-nos para uma revisão da literatura sobre a problemática da conciliação da tripla jornada. Dessa pesquisa estabeleceu-se como objetivo geral: saber como é que os estudantes trabalhadores da ESCE/IPS conciliam a tripla jornada.

Através da revisão da literatura sobre a conciliação da tripla jornada, mais especificamente, abordando temas sobre a conciliação da tripla jornada: trabalho-vida pessoal/familiar-escola, as desigualdades de papéis sociais e de género na conciliação da tripla jornada e as políticas e práticas facilitadoras da conciliação da tripla jornada, enunciaram-se seis objetivos específicos. O primeiro foi a caracterização sociográfica dos estudantes trabalhadores: sexo, idade, estado civil, região de residência, composição do agregado familiar, existência de filhos dependentes, existência de pessoas idosas/dependentes a cargo.

O segundo objetivo, foi conhecer as razões pelas quais os trabalhadores-estudantes regressam à escola: possibilidade de frequência em outras instituições de ensino superior anteriormente, término do curso, causas de abandono, o regime de ingresso na ESCE/IPS,

motivos de ingresso no ensino superior, atividades mais afetadas a nível da conciliação da tripla jornada e a conciliação do trabalho com a escola.

O terceiro objetivo, foi caraterizar as condições que a ESCE/IPS oferece para a conciliação da tripla jornada: satisfação dos estudantes com os serviços de apoio que a ESCE/IPS oferece.

O quarto objetivo, foi fazer a caraterização profissional e/ou de emprego dos estudantes trabalhadores: situação profissional, antiguidade na empresa e na função, profissão, vínculo contratual, duração do tempo de trabalho, horário praticado, setor de atividade, tipo de empresa, dimensão da empresa, situação profissional do cônjuge, profissão do cônjuge, vínculo contratual do cônjuge, duração do tempo de trabalho do cônjuge e o tipo de horário praticado pelo cônjuge.

O quinto objetivo, foi saber de que modo os estudantes trabalhadores gerem a conciliação da tripla jornada, os apoios sociais e familiares: quem trata das tarefas domésticas, regularidade na participação das atividades domésticas e apoio à família durante a semana de trabalho, quem fica com os filhos durante o trabalho ou os estudos, a quem recorre para cuidar de idosos ou outros dependentes a cargo, lazer, atividades no tempo de lazer e tempo despendido em lazer.

O sexto objetivo, foi analisar as práticas organizacionais facilitadoras da conciliação onde trabalham os estudantes: existência de práticas promotoras da conciliação da tripla jornada, as práticas contributivas para a conciliação da tripla jornada na empresa onde trabalham os estudantes, os apoios sociais proporcionados pelas empresas onde trabalham, requerimento do estatuto de trabalhador estudante, alterações de horário para frequência das aulas, a importância das práticas de conciliação da tripla jornada e os motivos de faltas ao trabalho.

Os objetivos propostos foram alcançados, através da metodologia de estudo de caso, que nos permitiu fazer um estudo profundo e no contexto do mundo real (Yin, 2015), através de uma pesquisa exploratória, com o objetivo de se proceder ao reconhecimento de uma

realidade pouco estudada (Carmo e Ferreira, 2008). Foram utilizadas como técnicas de recolha de dados, o inquérito por questionário aos estudantes trabalhadores da ESCE/IPS e a análise documental através do site da ESCE/IPS, fazendo com que a amostra fosse caracterizada por conveniência.

Este trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos. No capítulo 1 é feita uma revisão da literatura sobre a conciliação trabalho-família e das trajetórias de mulheres e homens na educação, formação e trabalho, de forma a contextualizar a problemática da conciliação da tripla jornada.

O Capítulo 2 centra-se na problemática em estudo, sobre a conciliação da tripla jornada: trabalho-vida pessoal/familiar e escola, abordando temas relevantes sobre a conciliação da tripla jornada: trabalho-vida pessoal/familiar-escola, as desigualdades de papéis sociais e de género na conciliação da tripla jornada e as políticas e práticas facilitadoras da conciliação da tripla jornada.

No capítulo 3 descreve-se a metodologia do estudo, refere-se a pergunta de partida e os objetivos do estudo, as razões da escolha do objeto de estudo, as técnicas para a recolha de dados e as técnicas de tratamento de dados.

No capítulo 4 é feita a análise dos resultados obtidos através da recolha de dados qualitativos e quantitativos, é referido o tipo de análise realizada, é feita a análise às variáveis em estudo de forma a concretizar os objetivos propostos.

Capítulo 1 - A conciliação trabalho-família

Neste capítulo pretende-se fazer uma abordagem sobre a conciliação trabalho-família e as trajetórias de mulheres e homens na educação, formação e trabalho de forma a contextualizar a problemática em estudo, nomeadamente a problemática da conciliação da tripla jornada: trabalho – vida pessoal/familiar – escola.

1.1 A conciliação trabalho-família: um desafio nos atuais contextos

Entende-se por conciliação trabalho-família, a existência de uma relação entre o contexto profissional e o contexto familiar, em que o indivíduo é capaz de responder em simultâneo e adequadamente, sem transtornos causados pela interferência de um sobre o outro (Teixeira e Nascimento, 2011).

A conciliação trabalho-família é uma preocupação com que as famílias se deparam, conciliar as responsabilidades familiares e as exigências profissionais, geralmente é um processo muito difícil e que causam transtornos no seio de muitas famílias (Teixeira e Nascimento, 2011).

Nas últimas décadas tem-se assistido a grandes transformações na estrutura das famílias, bem como na composição demográfica da força de trabalho. Essas transformações verificam-se com o aumento da entrada das mulheres no mercado de trabalho, algumas com filhos ou dependentes a seu cargo, verifica-se o aumento de pais solteiros que trabalham e assiste-se ao aumento de casais em que ambos trabalham (Chambel e Santos, 2009).

Devido a essas transformações, a conciliação entre a família e o trabalho é em muitos casos considerada como uma fonte de conflito, com que a maioria das famílias se vê confrontada a enfrentar, devido às múltiplas exigências entre o papel familiar e profissional, bem como às alterações de papéis sociais e de género (Matias et al., 2010).

A introdução da Lei da igualdade, em 1979 (Decreto-Lei nº 392/79 de 20 de setembro), na economia e na sociedade portuguesa, caracteriza-se pela ligação dos diversos movimentos sociais e laborais: por um lado, pela crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho assalariado, em 1960, por outro lado, devido às constantes transformações do mercado de trabalho derivadas do processo de democratização que acabariam por degradar as condições de trabalho das mulheres (Lopes e Perista, 2003, 2005).

Em 1960, assistiu-se ao aumento da procura de trabalho remunerado pelas mulheres, que se articulou com a emigração, o êxodo rural, a mobilização militar e a guerra colonial.

A procura de trabalho pelas mulheres revelou a inevitabilidade social, como sendo um recurso familiar, devido aos baixos rendimentos dos homens, sendo que do ponto de vista económico, não correspondia a uma inserção laboral equitativa, entre homens e mulheres. (Lopes e Perista, 2003, 2005).

A evolução das mulheres no mercado de trabalho é particularmente contida devido à desigualdade na partilha de responsabilidades (cuidados a crianças, doentes, pais idosos, tarefas domésticas, etc.), à deficitária qualidade de estruturas públicas de acolhimento para crianças e idosos, ao peso dos estereótipos, à segregação a nível de orientação escolar e dos estudos, ao não reconhecimento das suas qualificações e competências, ao trabalho precário, aos baixos salários, às disparidades salariais entre homens e mulheres, ao reduzido número de mulheres com responsabilidades nos domínios económicos e políticos (CITE, 2012).

De forma a minimizar e solucionar esta problemática, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem como objetivo, promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais, como a proteção da parentalidade e a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, quer no setor público, privado ou cooperativo (CITE, 2012).

Deste modo torna-se imperativo repensar as formas de organização do trabalho no sentido de proporcionar a conciliação entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais (Guerreiro et al., 2006).

Guerreiro et al. (2006) mencionam que devido à grande importância que este tema tem suscitado, este tem sido discutido e consagrado pela Constituição da República Portuguesa, com o objetivo de promover estratégias que visem a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Desta forma, as questões relacionadas com o género ganham uma posição de destaque no programa de trabalho da divisão de política social da OCDE, pois em consonância com a desagregação por sexo, existem outras problemáticas de carácter político relativamente às mulheres e ao seu papel na economia e na sociedade, assim como a distribuição de responsabilidades profissionais e familiares entre homens e mulheres (CITE, 2009).

O plano económico, constitui também um fator condicionante na conciliação, cada vez mais as empresas deparam-se com novos desafios concorrenciais que requerem maior competitividade não só a nível tecnológico, mas essencialmente em termos de eficiência organizacional e de recursos humanos qualificados, formando-se equipas de trabalho equilibradas quanto à composição de género (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Gomes (2014), refere que uma empresa que se preocupe em dar aos seus trabalhadores a possibilidade de satisfação pessoal e de motivação na realização das suas tarefas, deve ter em conta que a dedicação e o esforço que os trabalhadores despendem na organização estão também relacionadas com fatores que vão além da vida profissional.

Fora de uma empresa, um trabalhador é também membro de uma família, tendo muitas vezes de desempenhar funções de paternidade ou de maternidade, pode ter a seu cargo dependentes, incapacitados, a quem tem de prestar cuidados, ou simplesmente, pode ter outros objetivos, não profissionais, a que também se quer dedicar (Gomes, 2014).

Deste modo, torna-se imperativo implementar políticas em termos de conciliação do trabalho com a família, promovendo uma maior igualdade na utilização das licenças parentais por mães e pais, as questões de cuidados infantis não devem representar um obstáculo no emprego, assim como a existência de práticas flexíveis no local de trabalho (CITE, 2009).

Atualmente, um grande número de organizações demonstra preocupação em termos da conciliação dos seus trabalhadores, implementando de forma a atenuar esta problemática, práticas para dar suporte aos trabalhadores na gestão das suas responsabilidades familiares (Chambel e Santos, 2009), através de um vasto leque de medidas que direta ou indiretamente podem promover a conciliação trabalho-família e a igualdade de género, referindo os serviços de acolhimento de crianças e jovens, como creches e infantários, serviços de ocupação de tempos livres, infraestruturas ou serviços no domicílio no apoio a idosos, uso de licenças parentais repartidas equitativamente entre os progenitores, o incentivo aos homens para uma maior participação no quotidiano doméstico, a flexibilização dos tempos e dos locais de trabalho, criação de regalias, como protocolos com organizações para assegurar os serviços domésticos (CITE, 2009).

Desta forma a implementação de práticas de conciliação traz benefícios para ambas as partes, para a organização mantém vantagem competitiva, aumentando a autoestima, atraindo e retendo uma força de trabalho dedicada. Para os trabalhadores é uma forma de

aliviar as dificuldades em conciliar o seu papel profissional e familiar (Allen, 2001 cit in Chambel e Santos, 2009).

Para além das transformações descritas, atualmente vivemos numa sociedade caracterizada pelo aumento do conhecimento e pela acelerada mudança (a nível científico, tecnológico, económico, etc.), o que leva cada vez mais, pessoas adultas a renovar e desenvolver os seus conhecimentos e competências requerendo por parte dos estabelecimentos de ensino superior, uma participação ativa nessa renovação assim como no seu aprofundamento e diversificação (Oliveira, 2007).

Alves, Alves e Chaves (2012) referem que nas últimas décadas tem-se assistido a um crescimento contínuo dos sistemas educativos, bem como da oferta formativa, do público estudantil e docente, incluindo ao nível do ensino superior.

De acordo com um estudo realizado por Alves, Alves e Chaves (2012) é provável que as tendências evolutivas continuem a intensificar-se tendo em conta o aumento da procura do ensino superior.

1.2 Trajetórias de mulheres e homens na educação, formação e trabalho

Lopes e Perista (2010) através de um estudo realizado sobre as trajetórias de educação e emprego, entre homens e mulheres, referem que a partir de 1986, as mulheres começaram a equiparar a frequência escolar com a dos homens, entre 1975/76 e 1985/86, a percentagem de mulheres a frequentar o ensino superior aumentou, sendo que em 1978, a taxa de feminização no ensino superior ultrapassava os 40%, sendo as áreas do conhecimento, as áreas mais procuradas pelas raparigas, cerca de 70% das raparigas escolhia as humanidades e as artes e cerca de 10% seguia engenharias.

Nunes, M. (1985 cit in Lopes e Perista, 2010) refere que a estabilidade no emprego por parte das mulheres exige muito mais investimento em escolaridade do que aos homens, assim como na progressão da carreira, onde lhes é imposto um esforço de qualificação adicional para alcançarem patamares idênticos.

De acordo com Lopes e Perista (2010) em 1986, surgiu um novo enquadramento legislativo em matéria de educação, a Lei de Bases de 1986. Este acontecimento é marcado pela evolução da educação formal em Portugal, com a expansão do ensino superior e a intensificação do esforço em formação profissional.

Desta forma a relação entre as mulheres e o mercado de trabalho aumentou significativamente, no entanto a crescente participação feminina no mercado de trabalho assalariado não correspondia a um ganho de estatuto laboral, revelando-se a sua maior probabilidade de desemprego.

Em 1997, através da adoção da Estratégia europeia para o emprego, a igualdade de oportunidades passou a constituir-se de forma autónoma, ao mesmo tempo que a igualdade se inscreveu de forma transversal. Também em 1997, foi aprovado o Plano global para a igualdade de oportunidades, que previa na área da formação profissional, incentivar a participação feminina, aumentar as suas possibilidades de requalificação, o acesso a novas áreas profissionais, assim como promover o desenvolvimento da sua carreira profissional.

Em 2000, foi aprovado um novo Quadro comunitário de apoio – QCA III- 2000-2006, onde o princípio de igualdade entre homens e mulheres se tornou uma prioridade nas opções estratégicas para o reforço da cidadania e coesão social.

Em 2009, a desagregação com base no género foi promovida pelo código do trabalho, quer na sua regulamentação em 2004, quer na sua revisão aprovada em 2009, onde determina que as ações de formação dirigidas a profissões exercidas por trabalhadores, qualquer que seja o sexo, deve ser dada preferência a trabalhadores do sexo com menor representação (Lopes e Perista 2010).

Capítulo 2 - Conciliação da tripla jornada

Este capítulo centra-se sobre a problemática em estudo, nomeadamente a problemática da conciliação da tripla jornada: trabalho – vida pessoal/familiar – escola.

Será apresentada uma revisão da literatura que incidirá sobre a abordagem ao tema da conciliação da tripla jornada: trabalho – vida pessoal/familiar – escola, das desigualdades de papéis sociais e de género na conciliação da tripla jornada e das políticas e práticas implementadas nas empresas promotoras da conciliação, de forma a facilitar a conciliação dos vários papéis sociais no quotidiano tripartido.

2.1 Conciliação da tripla jornada: trabalho - vida pessoal/familiar - escola

A conciliação da tripla jornada pode ser descrita, segundo a perspectiva de Oliveira e Temudo (2008), como a coexistência ou conflitualidade de papéis socialmente reconhecidos como o exercer de uma profissão e a de ser estudante, referindo a importância de ser estudante utilizando o espaço e o tempo pessoal como forma de afirmação individual, perante a dualidade casa-emprego ou mesmo família-estudos, tantas vezes discutidas sob o tema da conciliação familiar.

No final do século XX, o sistema de ensino superior sofreu alterações deixando de ser apenas frequentado por classes de elite passando a ser frequentado por todas as classes sociais, independentemente da idade, da sua origem ou de género, sendo que a OCDE (organização para a cooperação e desenvolvimento económico) ou a UNESCO (organização das nações unidas para a educação, ciência e cultura), reconhecem que essa transformação tem tido impacto na natureza do ensino superior em termos de estrutura, finalidade ou papel social e económico (Ferreira, 2011). A autora considera que a transformação mais significativa se reflete ao nível do número e tipologia dos estudantes que acedem ao ensino superior, sendo que a sua expansão e heterogeneia surge através da crescente participação de novos grupos de estudantes onde os adultos representam um número significativo.

Ainda no que se refere às transformações no ensino superior, Ferreira (2011) refere que em Portugal, em 1999, o sistema de ensino superior foi alvo de um processo de reforma, uma vez que Portugal está inserido no grupo dos signatários da declaração de Bolonha, tendo como objetivo a renovação e a uniformização do ensino superior ao nível da união europeia (EU).

Através do processo de Bolonha, que teve como objetivo o incentivo à frequência do ensino superior, melhorar a qualidade e a relevância das formações e fomentar a mobilidade e a internacionalização dos estudantes, surgiram novas vias de acesso ao ensino superior como (Ferreira, 2011) : a) através de provas destinadas a avaliar a capacidade para a frequência do ensino superior através do concurso maiores de 23 anos, sendo reformulada a via de acesso destinada a adultos (antigo Ad-hoc), b) através da realização de exames nacionais do ensino secundário e c) através do concurso especial para titulares de cursos

superiores e secundários com regulamentação ao nível dos cursos de especialização tecnológica (CET).

Feita uma breve exposição das transformações ocorridas no ensino superior, de acordo com um estudo realizado por Badalo (2006) devido à evolução da globalização e do progresso tecnológico, é imprescindível que os indivíduos (adultos) procurem formas de atualização de conhecimentos, desenvolvam novas competências para que compreendam o mundo e se adaptem às frequentes mudanças profissionais.

Não acompanhar ou prever a mudança envolve, muitas vezes, a desadequação, ou mesmo exclusão social e a desvalorização profissional (Badalo, 2006).

Como forma de fazer face a esta problemática, em Portugal, o processo de reinserção escolar parece adquirir especial relevo, devido à enorme intensidade da mudança social nas últimas décadas e aos baixos níveis de escolaridade de base. Muitos dos jovens que abandonaram prematuramente a escola sentem, a necessidade de adquirir mais qualificações e de novas competências para enfrentar um mercado de trabalho em acelerada transformação e que, cada vez mais, parece preferir as qualificações escolares, desvalorizando os saberes práticos (Guerreiro e Abrantes, 2007).

De acordo com Badalo (2006) a perspetiva defendida de que a Escola é apenas para os indivíduos de uma determinada faixa etária, foi ultrapassada, atendendo às necessidades de atualização pessoal, social e profissional permanentes. É neste contexto que a aprendizagem ao longo da vida surge como um modo de afirmar que a aprendizagem não está circunscrita a uma faixa etária, nem a um grupo social ou profissional. A aprendizagem ao longo da vida é hoje um direito inalienável e uma necessidade permanente, que nem todos os indivíduos reconhecem (Nogueira, 1996 cit in Badalo, 2006).

De acordo com a perspetiva dos autores Guerreiro e Abrantes (2007), mesmo os jovens que se encontram integrados num contexto profissional, dispondo já de alguma segurança e prestígio, são confrontados com o facto do seu nível de qualificações lhes bloquear a progressão na carreira.

A aprendizagem ao longo da vida é o percurso de um caminho de aperfeiçoamento continuado, quer este se verifique dentro ou fora do sistema formal de ensino pois, em ambos os casos, é conducente à valorização e ao desenvolvimento dos indivíduos (Badalo, 2006).

De acordo com Alves, Alves e Chaves (2012) as razões que ligam o indivíduo ao exercício de uma atividade profissional, ao valor de um diploma para a obtenção de um

emprego, têm um destaque significativo para ingressar no ensino superior. Tendo em consideração, os casos relacionados com o “gosto ou o interesse pelo estudo” ou com o “aprofundamento de conhecimentos” ou com o “desenvolvimento intelectual”, estas são objeto de escolha por um número igualmente elevado de pessoas.

Apesar de subsistirem algumas bolsas de resistência, geralmente em áreas profissionais que sempre foram aprendidas pela prática, a grande maioria dos jovens trabalhadores revela interesse em voltar a estudar, como forma de valorização pessoal, integração efetiva no mercado de trabalho ou consolidação e progressão numa profissão já adquirida. Mesmo os jovens já licenciados, começam a recorrer, em grande escala, a mestrados e pós-graduações, à semelhança daquilo que acontece nos outros países europeus (Guerreiro e Abrantes, 2007).

No estudo de Alves, Alves e Chaves (2012), chama-se a atenção para o facto do exercício de uma atividade profissional durante a formação inicial no ensino superior ser menos frequente em Portugal do que na média dos países europeus, estando essa atividade relacionada com o curso ou não.

Segundo Alves, Alves e Chaves (2012) Apesar de se tratar de um fenómeno que pouca atenção tem merecido por parte da comunidade científica portuguesa, há que referir como causas da reduzida presença no ensino superior de indivíduos que conciliam a vida de estudante com a vida profissional, esteja relacionada com os modelos de organização dos estabelecimentos do ensino superior, com a escassez de ofertas em regime pós-laboral e a pouca difusão do estatuto de estudante a tempo parcial, também Guerreiro e Abrantes (2007) referem como condicionantes, o desconhecimento, ambiguidade da lei, as poucas regalias, o trabalho informal e precário, levam a que poucos jovens portugueses possuam o estatuto de trabalhador-estudante, sendo estas causas a origem da reduzida presença deste grupo específico de estudantes.

Verifica-se também, que em países como Portugal, devido aos baixos rendimentos e à falta de incentivos do Estado e das empresas, em vez de uma alternância entre ciclos de formação e de trabalho, assiste-se frequentemente a uma sobreposição de ambos, dificultando deste modo, conciliar a vida escolar com as responsabilidades na esfera familiar (Guerreiro e Abrantes, 2007).

Em Portugal, esta situação é ainda relativamente frequente, sobretudo entre as raparigas. A conciliação entre vida profissional, vida familiar e vida escolar torna-se, em

muitos casos, insustentável, acabando por terem de abandonar os projetos com a sua formação, porém, por vezes a articulação com o cônjuge, bem como o apoio informal de familiares e colegas, parecem ser os elementos que permitem sobreviver a estes quotidianos tripartidos (Guerreiro e Abrantes, 2007).

De acordo com a perspetiva de Oliveira e Temudo (2008) se o desempenho de atividades domésticas e profissionais ainda é um problema, admite-se que a questão se agrava quando a estas dimensões se junta a situação em que as mulheres, de forma mais ou menos consciente e assumida, encetam um projeto de valorização pessoal, especificamente, o (re)ingresso no ensino superior.

A situação das mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal, sendo este caracterizado por um conjunto de diferenças significativas, embora já seja notável o crescimento da participação profissional feminina na segunda metade do século XX (Pernas et al, 2008).

Muitos e diferentes papéis desempenhados pelas mulheres dão lugar a situações não só complexas, mas que também terão diferentes reflexos em diferentes estratos socioculturais. Muito provavelmente, estará relacionada ainda com questões de identidade das próprias mulheres, identidade essa que se constrói ao longo de todo um complexo processo de socialização e tendo como pano de fundo «o difícil histórico relacionamento entre a maternidade e a emancipação das mulheres [que] moldou as suas lutas pela agência como cidadãs em vários contextos» (Lalanda, 2000, cit in Oliveira e Temudo 2008:150).

Assim sendo, a interação entre os papéis de companheira, dona de casa, mãe, profissional e estudante poderá condicionar uma identidade complexa, «múltipla e híbrida», identidade essa que pode evoluir e alterar-se (Magalhães, 2001 cit in Oliveira e Temudo 2008).

Independentemente dos constrangimentos referidos, o padrão social e etário das universidades portuguesas adquiriu uma nova reconfiguração, tendo-se verificado um aumento progressivo de estudantes universitários adultos, com o intuito de melhorar a sua qualidade de vida (Quintas et al., 2014).

No entanto, existem várias condicionantes sobre a integração dos estudantes adultos no ensino superior como (Quintas et al., 2014) : a) envelhecimento da população e a permanente necessidade de formação; b) a pressão para conciliar a atividade profissional, as responsabilidades familiares e as exigências académicas; c) a pressão para o sucesso; d) os

ajustamentos aos défices que a idade, inegavelmente aporta e o nível de exigência do ensino superior, e) os processos de ensino e aprendizagem que a universidade desenvolve e que incorporam ou não saberes construídos pelos estudantes adultos.

Para que seja possível os estudantes adultos voltarem a estudar, partindo do princípio que são estudantes mais velhos, com trabalho contínuo e a tempo inteiro, com família ou aspirações pessoais é imprescindível que exista para além da conciliação com a escola, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal.

2.2 Desigualdades de papéis sociais e de género na conciliação da tripla jornada

Pernas et al. (2008) referem que a igualdade de género constitui um princípio de cidadania consagrado na carta das Nações Unidas de 1945 e na declaração universal dos direitos humanos de 1948. Pode-se também verificar em várias convenções da organização internacional do trabalho e na legislação fundadora da união europeia, designadamente desde o tratado de Roma de 1957. A partir daí foram emergindo diversos instrumentos da política europeia, com o intuito de promover a igualdade de género. No que se refere a nível nacional, a constituição da república portuguesa de 1976 salvaguarda os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo (Pernas et al, 2008). O código civil confere a nível da família, idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades na manutenção e educação dos filhos (Pernas et al, 2008).

A conciliação entre a vida familiar e profissional é hoje em dia uma temática estreitamente relacionada com as mudanças sociais, em particular com a integração das mulheres no mercado de trabalho e a progressiva alteração dos papéis de género (Nogueira e Neves, 2010). Apesar destas mudanças, importa refletir sobre os valores e normas sociais relacionados com o papel das mulheres na educação e na família, como conciliar o trabalho necessário com as responsabilidades familiares e em que medida as transformações femininas no mundo doméstico para o público correspondem às transformações masculinas no sentido inverso (Nogueira e Neves, 2010).

No decurso dos anos a conceção tradicional do papel da mulher, sobretudo a da mulher da classe média e da média-alta, quase limitava o seu horizonte ao espaço familiar (Núncio,

2008 cit in Oliveira e Temudo 2008). De acordo com o autor, evolução do contexto cultural, social e económico dos países ocidentais, foi alterando significativamente esta conceção, na medida em que as mulheres foram abraçando o mundo laboral, alargando o seu espaço de mulher/mãe ao de profissional, saindo do espaço doméstico e privado para o mundo público.

Pernas et al (2008), referem que nos últimos anos a questão da igualdade de género tem ganho especial relevância a nível empresarial, essencialmente devido ao facto das empresas reconhecerem os benefícios diretos e indiretos de possuírem força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização (estratégico, tático e operacional) e também devido às medidas decorrentes da aplicação da legislação a nível nacional e europeu, no que diz respeito à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e à não discriminação.

Saraceno (2004) refere que a questão da desigualdade entre sexos foi largamente ocultada não só devido ao aumento das desigualdades sociais e do desemprego, mas também devido às rápidas transformações que se foram sentindo com a presença das mulheres na sociedade e devido a problemas jurídicos, que anteriormente defendiam um tratamento desigual entre homens e mulheres, no que concerne à ocupação de lugares de decisão tanto económicos como políticos.

Existe ainda muita ambivalência no que diz respeito às mulheres, em comparação com os homens, pois persiste uma forte dificuldade em considerar os homens como trabalhadores a terem responsabilidades no apoio familiar. Sendo que parte desta ambivalência é cultural e deriva de modelos relativos quer à divisão sexual do trabalho, quer às expectativas acerca da solidariedade intergeracional (Saraceno, 2004).

De acordo com Perista, Maximiano e Freitas (1999), a participação masculina no trabalho doméstico ou é inexistente ou pontual e sempre inferior à participação feminina. Sendo este um aspeto que marca e determina as diferenças nos percursos de vida masculinos e femininos e que, frequentemente, delimita e restringe as expectativas e horizontes sociais – familiares, profissionais, económicos e culturais (Perista, Maximiano e Freitas, 1999).

De modo a enfrentar esta ambivalência, Saraceno (2004) refere que tanto os problemas referentes às alterações nos comportamentos familiares (como o aumento da instabilidade conjugal, a longa permanência dos filhos no seio familiar) como os fatores demográficos (baixa fecundidade, envelhecimento da população), são frequentemente entendidos como problemas a enfrentar em termos de reforço dos valores tradicionais e não através do desenvolvimento de políticas sociais e de emprego adequadas.

Saraceno (2004), refere ainda que esta dualidade é reforçada pelos constrangimentos impostos pela necessidade de reparar a dívida pública, ao considerarem que os investimentos em serviços quer de apoio social para crianças, quer para cuidados de pessoas idosas dependentes, não eram necessários quando não existia este tipo de preocupação, tornando-se mais difíceis agora com a crescente procura de serviços devido à crescente presença das mulheres no mercado de trabalho, podendo ser interpretada como uma problemática e ser acusada como uma forma de desresponsabilização por parte da família.

Entre os objetivos legais está o reconhecimento e o apoio das responsabilidades familiares, sendo que no seu interior está mencionado tanto o apoio à igualdade de oportunidades como à divisão das responsabilidades entre mulheres e homens (Saraceno, 2004).

Através do relatório da CITE (2014) obteve-se a informação que desde junho de 2012, se encontra em execução os planos de igualdade. Na sua conceção e implementação, a CITE, teve um papel fundamental através da conceção de medidas e de formação em igualdade de género ao Ministério do emprego e ao Ministério do trabalho e da segurança social.

Estabeleceu-se um modelo, que para além de cumprir com a legislação, previu resoluções para as novas tipologias de trabalho e alterações sociais, com o objetivo de promover uma cultura profissional comprometida com a igualdade de género. Tendo em vista este objetivo, foi concebido pela CITE, o plano de ação para a igualdade, estabelecendo-se um conjunto de medidas: a utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos internos e externos, a realização de formação profissional nas áreas da igualdade de género e o incentivo à utilização de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de responsabilidade entre ambos os sexos, com o intuito de eliminar vários obstáculos que dificultam a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade.

Através da CITE, foi possível promover o debate coletivo e construtivo sobre temas que se relacionam direta e indiretamente com a emancipação dos jovens, com a independência económica, conciliação entre a vida profissional e pessoal e a constituição de família.

No que se refere à tripla jornada, Quintas et al. (2011) referem que variáveis como o género, a idade e o património cultural e académico da família constituem fatores

condicionantes do sucesso dos estudantes adultos. Através de uma investigação realizada por Quintas (2011), no que se refere à variável género, constatou-se que os estudantes do sexo feminino apesar de obterem melhores resultados escolares, mostram que se sentem menos merecedoras da oportunidade de prosseguirem os estudos, devido às responsabilidades sociais associadas aos seus papéis de esposas e de mães.

Pereira (2009), após a realização de um estudo na Universidade do Porto, constatou que a causa do número de inscrições de estudantes adultos do sexo masculino ser superior ao número de estudantes adultos do sexo feminino se devia ao facto das mulheres terem à sua responsabilidade a família e as tarefas relacionadas com a vida doméstica, dispondo estas de menos tempo disponível para se dedicarem aos estudos.

No entanto, através de um inquérito conduzido por Warde e Heatherington (1993, cit in Pereira, 2009) revelou-se que a divisão das tarefas domésticas é mais equitativa entre casais jovens do que entre os mais velhos. Os autores concluíram que os estereótipos de género se vão dissolvendo ao longo do tempo e que os jovens que vivenciaram a partilha de tarefas domésticas entre os pais têm maior probabilidade de implementar essas práticas nas suas vidas.

2.3 Políticas e Práticas facilitadoras da conciliação da tripla jornada

O objetivo das políticas do ensino superior imposto pelo governo constitucional visa a promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior por forma a atrair novos públicos, numa aprendizagem ao longo da vida (Pires, 2007).

O estado estipulou novas regras que permitissem a flexibilização e o alargamento no que se refere ao ingresso e acesso ao ensino superior, independentemente da qualificação escolar anterior. Deste modo foi implementado o Decreto-Lei 41/2006 que regulamenta as provas para avaliação da capacidade para a frequência de um curso superior para adultos maiores de 23 anos (Pires, 2007).

Também através do Artigo 13º, designado de creditação, a lei estipula que os estabelecimentos de ensino superior devem atribuir créditos através do reconhecimento da experiência profissional e da formação já adquirida (Pires, 2007).

Desde a declaração de Lisboa (2000) e da implementação de metas a alcançar no que se refere ao grau de certificação da população europeia, os diversos países implementaram

políticas de encorajamento a novos públicos (adultos), para a frequência do ensino superior com o objetivo de promover a aprendizagem ao longo da vida (Edwards e Usher, 2000; Lleris, 2003 cit in Quintas et al, 2014).

A origem do ingresso de estudantes adultos no ensino superior está relacionado com (Davies et al, 2002; Pires, 2007 cit in Quintas et al, 2014): a) as políticas educativas e apoios financeiros que promovem uma maior acessibilidade e flexibilidade; b) a conjuntura social e económica que aposta na educação, incluindo todos os grupos sociais da população portuguesa; c) políticas e práticas das instituições de ensino superior, que incluem a reestruturação dos programas curriculares e mais ofertas no ensino pós-laboral; e d) motivos que estão relacionados com ambições, aspirações, expectativas futuras, suporte social e familiar.

Devido ao facto dos estudantes adultos desempenharem uma diversidade de papéis sociais (Quintas et al, 2014), como uma atividade profissional, responsabilidades familiares, ao mesmo tempo que são estudantes, surge a imprescindível necessidade de implementação não só de políticas institucionais do ensino superior, mas também de políticas organizacionais que permitam essa conciliação.

Assim sendo, Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) referem que a implementação de práticas de responsabilidade social nas organizações, no sentido de promoverem a conciliação trabalho e família, têm sido alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia, com vista ao aumento de qualidade de vida dos trabalhadores dentro e fora do local de trabalho perspetivando-se a necessidade de implementar auditorias sociais sobre matérias como as políticas de conciliação entre a vida profissional e a familiar.

Pernas et al. (2008) preconizam, a adoção de políticas de responsabilidade social que invistam em objetivos sociais, desenvolvendo políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade de modo a conceber e implementar planos que promovam “a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres”, contribuam para eliminar discriminações e permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Saraceno (2004), refere as inovações dos anos 90 na legislação do trabalho sobre a conciliação, sendo que duas leis são destacadas: a lei 25/1999 sobre o trabalho noturno e a lei 53/2000 sobre licenças parentais que surgem como fator facilitador da conciliação, como é o caso das licenças de parentalidade e as ausências previstas por assistência a familiares

(Código de Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e Regulamentação do Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril).

De forma a poder fazer a ligação com a tripla jornada, refere-se a implementação da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que concerne ao conceito e deveres do estatuto de trabalhador estudante, assim como a implementação da Lei nº 90/2001, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

A Declaração de Bolonha, subscrita, em junho de 1999, pelos ministros da Educação, tem como principais objetivos: facilitar a mobilidade dos estudantes dentro da Europa, aumentar a atratividade do ensino superior, através do Decreto-Lei nº64/2006, de 21 de Março foram implementados novos regulamentos de acesso ao ensino superior, através de concurso aos maiores de 23 anos, implementação do sistema europeu de créditos (ECTS), que obedecendo a regras possibilita aos estudantes a obtenção de um diploma (Pereira, 2009; Lima, Azevedo e Catani, 2008).

De acordo com Lima, Azevedo e Catani (2008), o maior envolvimento dos estudantes na gestão das instituições é a promoção da educação / aprendizagem ao longo da vida. Sendo que a aprendizagem ao longo da vida tem sido referência permanente, direcionada para um referencial pedagógico centrada no estudante e no seu trabalho, abertura a novos públicos para a educação superior.

A aprendizagem ao longo da vida, apresenta-se quase sempre com discurso político e conceitualmente enigmático, tendo tendência para o protagonismo nas vertentes mais competitivas e individualistas, à adaptação e à empregabilidade, à formação e à qualificação para o crescimento económico (Lima, Azevedo e Catani, 2008).

Feita a referência à implementação de políticas facilitadoras da conciliação da tripla jornada há que referir como é que as organizações as colocam em prática, de forma a permitir a conciliação.

No que se refere às práticas que permitem o estudante adulto de frequentar o ensino superior, salienta-se, que as universidades devem assumir um papel importante no compromisso de integração de práticas de ensino que promovam o bem-estar dos estudantes adultos através da implementação de estratégias de autoconfiança em relação às aprendizagens que possuem (Correia e Mesquita, 2011, cit in Quintas, 2011).

Quintas et al. (2014) mencionam que as principais condicionantes com que os estudantes adultos se deparam, centram-se nas incompatibilidades entre as exigências

profissionais e os horários académicos, o horário de acesso a serviços que a universidade disponibiliza, na perceção de falta de apoio específico da instituição e na dificuldade de entenderem determinados conteúdos programáticos.

Como menciona Ferreira (2011), devido a um aumento significativo de estudantes adultos com características próprias num sistema de ensino impulsionado cada vez mais para uma maior abertura e inclusão de novos públicos, é imprescindível que com a sua entrada, surja a necessidade de alterações a nível institucional, como a disponibilização de cursos em regime noturno e pós-laboral, bem como a disponibilização de horários pós-laborais em todos os serviços utilizados pelos estudantes adultos, seja os serviços académicos, centros de documentação e bibliotecas, serviços de ação social, etc.

Para além das práticas descritas que permitem os estudantes adultos frequentar o ensino superior, a conciliação entre a vida profissional e vida familiar/pessoal, é também um fator crucial para a conciliação da tripla jornada.

As grandes mudanças nas estruturas das famílias e na composição demográfica do mercado de trabalho que se tem assistido nas últimas décadas, mudanças essas que surgiram devido ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho, muitas dessas mulheres com filhos ou outros dependentes, o aumento do número de pais solteiros que trabalham, o aumento do número de casais em que ambos trabalham, fizeram com que os trabalhadores se deparassem com um grande desafio: conjugar a vida profissional com a vida familiar (Chambel e Santos, 2009).

A par desta situação, também devido ao acréscimo significativo da esperança média de vida, o consequente aumento do número de idosos dependentes de cuidados e devido também à quebra das taxas de natalidade, verifica-se a falta de apoio por parte de parentes e de interajuda familiar (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Deste modo, torna-se imperativo repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores de ambos os sexos (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) mencionam que a implementação de práticas de conciliação é um tema que para além de ter ganho relevância, tem sido discutido e consagrado pela Constituição da República Portuguesa, fazendo parte das estratégias que

visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego desde 1998.

De acordo com Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006), através da criação de práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar que promovam a igualdade de oportunidades pretende-se encontrar horários e condições de trabalho flexíveis que permitam aos trabalhadores, homens ou mulheres, melhor atenderem às necessidades e responsabilidades das suas vidas pessoais, sem colocar em causa as suas carreiras profissionais.

Sendo que uma das formas de garantir o alcance dos seus objetivos estratégicos, está relacionado com o facto de as organizações criarem condições para que os trabalhadores se sintam mais tranquilos no local de trabalho, como por exemplo, deixar os filhos em locais seguros e com qualidade durante o período de trabalho, pode ser relevante para que os níveis de concentração e descontração dos trabalhadores sejam maiores (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006).

Pensando nas necessidades e preocupações dos pais trabalhadores, algumas empresas promovem medidas que visam a prestação de serviços a crianças, de modo a contribuir para uma boa conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006). Assim, alguns autores referem que, existe um conjunto de modalidades que visam facilitar a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, nomeadamente: serviços de acolhimento de crianças; prestação de cuidados a idosos; ou o incentivo à maior participação; e a flexibilização da organização do trabalho (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006 cit in Dias 2013).

Relativamente à criação de serviços de acolhimento a crianças, este serviço caracteriza-se pela instalação de creches nas instalações da empresa ou pela implementação de programas de férias para crianças e programas para as férias escolares, com o propósito de suprir as dificuldades com que pais (trabalhadores) se deparam, que é o facto de não ter onde deixar os seus filhos em segurança (Teixeira e Nascimento, 2011).

A assistência a idosos baseia-se na criação de serviços especializados de prestação de cuidados, assim como na possibilidade de os trabalhadores beneficiarem de flexibilidade nos horários de trabalho que lhes permitam cuidar de familiares idosos (Guerreiro, Lourenço e Pereira 2006, cit in Teixeira e Nascimento 2011).

A licença de apoio à família, permite às mulheres assumirem as suas responsabilidades a nível profissional e progredirem na carreira, uma vez que ocorre uma distribuição equilibrada de licenças, entre homens e mulheres e, conseqüentemente, não é negligenciado o papel do pai na educação das crianças (Guerreiro, Lourenço e Pereira 2006 cit in Teixeira e Nascimento 2011).

Quanto à flexibilização da organização do trabalho, esta prática prevê adequar os modos de trabalho às necessidades dos trabalhadores, para que estes conciliem as suas vidas profissionais e familiares, ou seja, reduz-se o horário laboral, por meio de um processo de ajuste através da negociação do mínimo de horas; concentra-se as horas de trabalho semanais, de modo a permitir o aumento dos dias livres para a vida familiar (Teixeira e Nascimento, 2011).

Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) apresentam como práticas existentes: a organização de formas de trabalho que promovam a harmonização da vida profissional e familiar: horários adaptados às necessidades familiares; a igualdade no acesso às diferentes funções e às promoções e outras formas de valorização das carreiras profissionais; a criação de bases de dados com todo o tipo de serviços que possam ser úteis aos trabalhadores com filhos ou idosos dependentes: creches, infantários, centros de dia, serviços de assistência a idosos; a designação de uma pessoa do departamento de recursos humanos que inclua nas suas funções a gestão desta base de dados e que atenda às necessidades dos trabalhadores da empresa, estabelecendo o contacto com os serviços solicitados pelos trabalhadores; a criação de uma sala na empresa devidamente equipada e com pessoal qualificado, cujos serviços possam ser adquiridos quando necessário, para os trabalhadores aí deixarem as crianças. Este serviço poderá funcionar durante todo o ano ao longo do período normal de trabalho, durante parte do dia ou apenas durante o período de férias escolares; a organização, durante o período de férias escolares ou fora do horário letivo, de visitas a museus, excursões, ou outros passeios para os filhos dos trabalhadores; a organização de serviços de prestação de cuidados ao domicílio para trabalhadores com pais idosos a seu cargo; a garantia às trabalhadoras grávidas, de condições de trabalho que não apresentem qualquer perigo para o futuro filho/a.

Capítulo 3 - Enquadramento metodológico

Feito o enquadramento teórico e de forma a fazer a ligação com a parte empírica, segue-se a metodologia a ser utilizada na investigação, que de acordo com Fortin (2009), uma investigação é um método de aquisição de conhecimentos, que permite encontrar respostas para questões precisas. Assim sendo nesta metodologia de investigação, são descritos os objetivos do estudo, o enquadramento metodológico onde são descritas as opções metodológicas, a escolha do objeto de estudo, a caracterização do objeto de estudo, as técnicas para a recolha de dados e as técnicas de tratamento de dados.

3.1 Pergunta de partida e objetivos do estudo

Este estudo teve como pergunta de partida: ” Como é que os estudantes trabalhadores conciliam a tripla jornada?”.

A pergunta de partida acima mencionada remeteu-nos para uma revisão da literatura sobre a problemática da conciliação da tripla jornada exposta no capítulo anterior. Dessa pesquisa estabeleceu-se como objetivo geral: saber como é que os estudantes trabalhadores da ESCE/IPS conciliam a tripla jornada.

Quivy e Campenhoudt (1992), referem que uma pergunta de partida deve poder ser tratada, ou seja, trabalhar através dela, deve ser possível fornecer elementos para lhe responder, deve ser clara, exequível e pertinente.

Gil (2010), refere que a formulação de um problema não surge através da observação de procedimentos rígidos e sistemáticos, mas através do estudo de literatura existente sobre o tema e através do contacto com pessoas que possuem experiências práticas no campo de estudo. O autor refere que o problema deve ser formulado como pergunta pois facilita a sua identificação por parte de quem consulta o projeto ou relatório da pesquisa, o problema deve ser claro e preciso, deve ser empírico, deve ser suscetível de solução e deve ser delimitado a uma dimensão viável (Gil, 2010).

No que respeita à problemática, Quivy e Campenhoudt (1992), referem que cada formação científica propõe, um conjunto articulado de questões, a problemática teórica, que delimita zonas de visibilidade. Este ponto de partida, em cada momento, das pesquisas que se realizam, define e acolhe problemas de investigação, para os quais se procuram respostas.

Os meios de as obter residem em todo o conjunto de disponibilidades conceptuais substantivas, as teorias em sentido restrito, bem como os instrumentos de técnicas de recolha e de tratamento de informações organizados pelos métodos, enquanto codificação provisória dos caminhos críticos de pesquisa.

Ainda de acordo com Quivy e Campenhoudt (1992), o que o trabalho empírico tende a exigir é a produção de teorias auxiliares ou de teorias regionais, formadas de proposições, conceitos e vias metodológicas capazes de analisar dimensões da realidade sem quebra dos fluxos de dois sentidos entre o conjunto do paradigma de partida e as operações de recolha e tratamento da informação pertinente.

Enquanto que os objetivos gerais se referem a conceitos mais ou menos abstratos, os objetivos específicos remetem para características que podem ser observadas e mensuradas em determinado grupo (Gil, 2010).

Gil (2010), menciona que os objetivos gerais são pontos de partida, indicam a direção que se deve seguir, embora, na maioria dos casos, não possibilitam que se parta para a investigação. Deste modo, surge a necessidade de redefinir, esclarecer e delimitar os objetivos, surgindo assim os objetivos específicos da pesquisa.

Os objetivos específicos tentam descrever de forma clara exatamente o que será obtido numa recolha de informação (Gil, 2010).

De forma a recolher a informação pretendida, o presente trabalho apresenta como objetivos específicos:

- Caracterizar as condições que a ESCE/IPS oferece para a conciliação da tripla jornada;
- Caracterização sociográfica dos estudantes trabalhadores;
- Conhecer as razões pelas quais os trabalhadores-estudantes regressam à escola;
- Caracterização profissional e/ou de emprego dos estudantes trabalhadores;
- Saber de que modo os estudantes trabalhadores gerem a conciliação da tripla jornada, os apoios sociais e familiares;
- Analisar as práticas organizacionais facilitadoras da conciliação onde trabalham os estudantes;

3.2 Opções metodológicas da investigação

Face aos objetivos acima mencionados a opção recaiu sobre um estudo de caso, porque se pretende fazer o estudo profundo e no contexto do mundo real (Yin, 2015), sobre como os alunos trabalhadores conciliam a tripla jornada. Este estudo de caso assume um carácter exploratório, que segundo Gil (1989) este tipo de pesquisa é utilizado quando o tema escolhido é pouco explorado e é difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis e neste estudo em questão, apesar de existirem alguns estudos, nomeadamente o de Costa (2011) com objetivos semelhantes, existe falta de informação sistematizada sobre a conciliação da tripla jornada.

O estudo de caso poderá ser utilizado para entender um fenómeno do mundo real e assumir que esses resultados englobam importantes condições contextuais pertinentes ao caso a abordar (Yin, 2015).

De acordo com Hill e Hill (2005), uma investigação empírica permite fazer observações para compreender melhor o fenómeno a ser estudado, referindo que as ciências sociais têm por base investigações empíricas devido a permitir a construção de explicações ou teorias mais adequadas.

Entre as várias definições de investigação científica, Seaman (1987 cit in Fortin 2009), define investigação científica como um processo sistemático de colheita de dados observáveis e verificáveis no mundo empírico, ou seja, no contexto real, tendo como objetivo descrever, explicar ou controlar fenómenos. Fortin (2009), supõe que o investigador planifique a sua investigação de acordo com os conhecimentos que existem sobre o assunto ou sobre o fenómeno em estudo.

De acordo com a orientação que o investigador deseja tomar para alcançar os seus objetivos, deverá escolher o método mais apropriado para que seja possível responder às questões que estuda (Fortin, 2009).

Para este trabalho adotou-se uma abordagem metodológica de estudo de caso, de carácter exploratório, privilegiando a recolha de dados quantitativos e qualitativos através do inquérito por questionário e da análise documental. Segundo Fortin (2009), o método de recolha de dados quantitativos caracteriza-se pela medida de variáveis e pela obtenção de dados numéricos, o método de recolha de dados qualitativos tem por objetivo descrever e

compreender um fenómeno em estudo, consiste na recolha de dados sem recorrer a nenhuma quantificação tal como acontece através de entrevistas, da observação e da recolha de documentos, o que leva à exposição de um relato ou à formulação de uma teoria.

Sendo o estudo de caso uma metodologia qualitativa, o investigador tem mais interesse pelo significado das experiências vividas pelos próprios indivíduos do que juntar dados, tendo em vista outros estudos ou uma generalização (Fortin, 2009).

Fortin (2009), menciona que o estudo de caso consiste num exame completo e detalhado de um fenómeno ligado a uma entidade social (um indivíduo, um grupo, uma família, uma comunidade ou organização), podendo este ser um estudo em profundidade de uma situação num dado momento ou evoluindo ao longo de um período (Gauthier, 2000, cit in Fortin, 2009).

Ainda sobre o conceito de estudo de caso, Freixo (2010) define-o como sendo um procedimento metodológico que tem como finalidade descrever os comportamentos de um indivíduo, este método pressupõe que o investigador selecione e determine o tipo de comportamento que pretende observar e estudar.

A utilização de estudos de caso nas ciências sociais apresenta diferentes focos: a exploração de situações da vida real em que os limites não estão definidos, descrever a situação no contexto de determinada investigação, formular hipóteses ou descrever teorias e explicar variáveis causais de determinado fenómeno ou situação complexa (Gil, 2010).

3.3 Escolha do objeto de estudo

Fortin (2009), define amostragem como sendo a ação que consiste em escolher um grupo de indivíduos ou uma fração de uma população, de forma a representar a população inteira, sendo que uma população é definida como o conjunto de indivíduos que apresentam as mesmas características.

À semelhança de um estudo realizado por Costa (2011) sobre o tema em estudo, em que o universo em análise foram os estudantes trabalhadores da ESCE/IPS que frequentaram o ensino pós-laboral e noturno, neste trabalho pretende-se compreender a situação atual alargando o estudo aos estudantes trabalhadores dos cursos diurnos, devido a também serem

frequentados por estudantes trabalhadores, alguns com estatuto e por estudantes que trabalham a tempo integral e parcial.

As razões para a escolha do objeto de estudo deve-se ao facto da ESCE, ter cursos de licenciatura em regime pós-laboral e noturno, sendo estes frequentados na sua maioria por estudantes trabalhadores, são estudantes mais velhos, muitos ingressam no ensino superior através de provas destinadas a avaliar a capacidade para a frequência do ensino superior através do concurso maiores de 23 anos, possuem um emprego contínuo e a full-time, o que corrobora com o referido por Pereira (2009) ao mencionar que os estudantes adultos que frequentam o ensino superior, desenvolvem na sua maioria, uma atividade profissional a tempo integral ou parcial, muitos têm filhos, o que leva à necessidade de programas de estudo estruturadas de forma a facilitar a articulação das atividades académicas com o seu horário de trabalho.

Para além dos cursos de licenciatura em regime pós-laboral e noturno, foram abrangidos também os cursos de licenciatura em regime diurno, devido a serem frequentados também por estudantes trabalhadores.

E devido à facilidade de acesso, uma vez que a investigadora também é aluna da escola, o que permite a exequibilidade.

Deste modo, o tipo de população em causa para a presente investigação, é considerada como sendo uma amostragem por escolha racional (por conveniência). De acordo com Fortin (2009), este tipo de amostragem consiste na escolha de indivíduos em função de um traço característico.

O método de amostragem por escolha racional aplica-se quando se selecionam os participantes que possuem as características pretendidas, ou seja, são escolhidos os indivíduos suscetíveis de representar os temas em estudo (Fortin, 2009).

3.4 Técnicas para a recolha de dados

Silva e Pinto (1986) referem que o desenvolvimento de métodos de recolha de informação real, como é o caso da técnica do inquérito por questionário, da entrevista, da

análise de conteúdo, contribuiu para que o processo de observação se tornasse uma fase do trabalho científico cada vez mais sistemática e controlada, sendo que este trabalho só é viável através do contributo de outra prática científica, teoria composta por um conjunto de conceitos e de relações entre conceitos, direcionados para a realidade.

Segundo Fortin (2009) os dados podem ser recolhidos de diversas formas: através de questionários, entrevistas, observação, análise documental.

De acordo com os objetivos descritos anteriormente, aplicámos o inquérito por questionário aos estudantes trabalhadores dos cursos de licenciatura em regime diurno, pós-laboral e noturno e com o intuito de aprofundar e complementar a informação recolhida através dos inquéritos por questionário acerca da tripla jornada, optou-se também por recorrer à análise de documentos através do site da ESCE/IPS por forma a fazer a caracterização das condições que a ESCE/IPS oferece para a conciliação da tripla jornada.

Os inquéritos foram aplicados, após autorização da ESCE, em sala de aula nos diversos cursos de licenciatura em regime diurno, pós-laboral e noturno, durante os meses de abril e maio. Estes foram aplicados a todos os estudantes trabalhadores que frequentam os referidos cursos e que estavam presentes aquando da passagem dos inquéritos, fazendo com que a amostra seja caracterizada como sendo por conveniência. Refere-se ainda que os dados fornecidos são confidenciais e anónimos, utilizados unicamente para uso exclusivo do autor.

Devido a motivos logísticos e de ordem temporal por parte da investigadora, o foco principal foram os cursos pós-laborais e noturnos.

O inquérito por questionário foi adaptado do inquérito criado por Costa (2011) com o intuito de dar resposta aos objetivos definidos anteriormente.

Segundo Gil (2010), o inquérito por questionário constitui a técnica mais adequada para a recolha de dados, embora devido às suas características tenha um alcance limitado, não possibilitando a obtenção de dados com maior profundidade.

Ainda no que se refere ao conceito do inquérito por questionário, Quivy e Campenhoudt (1992), referem que o inquérito por questionário consiste em colocar a um conjunto de inquiridos de uma população, uma série de perguntas referentes à sua situação social, profissional, familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questões humanas e sociais, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimentos ou sobre outro foco de interesse por parte do investigador.

O inquérito é composto por questões fechadas e abertas, questões fechadas de forma a que os inquiridos se limitem a escolher as suas respostas apenas entre as que lhes são efetivamente propostas e questões abertas em que os inquiridos respondem com as suas palavras (Hill e Hill, 2005).

No inquérito as questões foram organizadas em cinco grupos. No primeiro grupo as questões têm como finalidade fazer a caracterização sociográfica dos inquiridos, no segundo grupo pretende-se obter informação sobre a caracterização profissional dos respondentes, com o terceiro grupo pretende-se obter informação sobre a conciliação da vida pessoal e familiar, o quarto grupo tem como objetivo identificar as práticas organizacionais que permitem a conciliação da tripla jornada e por último, com o quinto grupo pretende-se obter informação sobre o ingresso no ensino superior com o intuito de identificar as dificuldades de conciliação da tripla jornada.

Elaborado o questionário, foi feito um pré-teste com o intuito de verificar a clareza das questões e o tempo de resposta. Para que a posteriori não perdesse respostas aos inquéritos por parte dos estudantes de licenciatura, o pré-teste foi aplicado a uma pequena amostra de estudantes de mestrado que possuíam as características de serem estudantes trabalhadores.

A aplicação do pré-teste permitiu a reformulação de algumas questões de forma a melhorar a sua compreensão, indo de encontro ao mencionado por Gil (2010), que refere que após a elaboração do inquérito por questionário, surge necessidade de se fazer um pré-teste de forma a validar, se este instrumento de recolha de dados é viável ou é necessário que sejam feitas alterações.

O objetivo do pré-teste não é a obtenção dos objetivos do inquérito, apenas está centrado na avaliação de alguns aspetos importantes como a clareza e precisão dos termos; a quantidade de perguntas, se o número de perguntas for elevado, este deve ser reduzido; a forma como se coloca as perguntas, pode ser conveniente colocar a mesma pergunta de duas formas diferentes para verificar a reação dos inquiridos em cada uma delas; deve-se ter em conta a ordem das perguntas (Gil, 2010).

De forma a fazer a caracterização da ESCE/IPS, recorreu-se à técnica de análise documental. Segundo Bardin (1977) esta tem como objetivo dar forma conveniente à informação e apresentá-la de outro modo, de forma a que se obtenha o máximo de informação (natureza quantitativa), com o máximo de pertinência (natureza qualitativa).

Para o presente estudo de forma a caracterizar a ESCE/IPS e os cursos existentes, recorreu-se ao site da ESCE/IPS (portal), com a finalidade de consultar os cursos, os horários, a carga horária semanal, os horários de acesso a serviços, a obrigatoriedade de presenças, os tipos de avaliação, os sistemas de avaliação.

A pesquisa de documentação existente constitui uma fonte de informações adicionais que permitem ao investigador familiarizar-se com a história, a sua cultura, com a organização ou com acontecimentos importantes ligados à investigação (Fortin, 2009).

Em quase todos os estudos se verifica a necessidade de consultar jornais, relatórios, correspondência, atas para recolha de informação, documentos pessoais, administrativos, documentos disponibilizados na internet (Stake, 2012; Gil, 2010), segundo a perspetiva de Gil (2010), a consulta de fontes documentais é imprescindível em qualquer estudo de caso, pois mediante a consulta de documentos, torna-se possível obter informações referentes ao tipo de estrutura, organização, critérios, sendo que essa informação irá servir como auxiliar na elaboração de pautas para entrevistas.

Recolher dados através do estudo de documentos, requer que as perguntas de investigação estejam cuidadosa e antecipadamente formuladas, de forma a que se obtenha o que se pretende. Os documentos substituem registos de atividade em que o investigador não poderia observar diretamente (Stake, 2012).

A análise documental é a passagem da informação de um documento primário (em bruto) para um documento secundário (representação do primeiro), ou seja, são resumos (Bardin, 1977).

A opção por estas técnicas de recolha de dados deve-se ao facto de através da triangulação dos dados recolhidos ser possível, obter um quadro mais completo do objeto de estudo, possibilitando aprofundar a temática em questão.

A triangulação de várias técnicas de recolha de dados, constitui um meio de aumentar a credibilidade, consiste em combinar outros métodos de recolha de dados com o que é empregado ou em associar outros investigadores para tirar conclusões sobre o que constitui a realidade (Fortin, 2009).

3.5 Técnicas de tratamento de dados

Como técnica para o tratamento dos dados recolhidos através dos inquéritos por questionário, pretende-se fazer uma análise descritiva univariada (uma variável) e bivariada (duas variáveis) dos dados, que irá permitir dar utilidade e significado aos dados recolhidos, recorrendo ao programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) que nos irá permitir tanto analisar como interpretar os resultados.

De acordo com Silvestre (2007), a estatística descritiva é constituída pelo conjunto de métodos destinados à organização e descrição dos dados através de indicadores sintéticos ou sumários, sendo que o objetivo da análise estatística é tirar conclusões a partir de dados por forma a enriquecer o conhecimento da realidade.

A estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas utilizadas para resumir os dados recolhidos numa dada investigação, sendo estes organizados através de números, tabelas e gráficos, tendo como objetivo a realização de relatórios que apresentem informações sobre a tendência e a dispersão dos dados, evidenciando valores máximos e mínimos, a média, a moda, desvio padrão (Morais, 2010).

Fortin (2009) refere que a análise dos dados se refere à sua objetividade, os significados que emergem dos dados devem ser verificados de forma a avaliar a veracidade, a solidez e a certeza, de forma a que dois investigadores independentes obtenham os mesmos significados a partir dos dados.

Os resultados obtidos inicialmente são tratados de maneira a serem significativos e válidos, através de operações estatísticas simples (percentagens), ou mais complexas (análise fatorial) que permitem estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos que colocam em evidência as informações fornecidas pela análise (Bardin, 1977).

Gil (2010) refere que após ou durante a análise pode ocorrer a interpretação dos dados com o objetivo de estabelecer uma ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos, quer sejam derivados de teorias, quer sejam de estudos já realizados.

A análise documental tem por objetivo dar forma à informação e representá-la através de procedimentos de transformação (Bardin, 1977).

Bardin (1977), menciona que a análise documental trabalha com documentos; a sua análise faz-se por classificação-indexação sendo que o objetivo da análise documental é a representação condensada de informação para consulta e armazenagem.

A finalidade da análise documental é esclarecer a especificidade e o campo de ação da análise de conteúdo, recorrendo à análise categorial ou temática (Bardin, 1977).

Os resultados obtidos após a recolha dos dados, constituem variáveis empíricas, que emergem dos dados teóricos, ou seja, são variáveis construídas cujo objetivo é estabelecer uma correspondência entre o nível empírico e o teórico (Bardin, 1977).

Capítulo 4 - Análise dos resultados

Tendo em conta os objetivos do estudo definidos anteriormente, neste capítulo apresentamos os resultados empíricos obtidos através da análise documental e do inquérito por questionário.

Analisámos os dados referentes à caracterização da ESCE/IPS e dos cursos de licenciatura disponíveis, foi feita a caracterização dos respondentes, o ingresso no ensino superior, a caracterização da situação profissional dos respondentes, foi feita a análise aos dados referentes à conciliação da vida pessoal/familiar e para finalizar foi feita a análise às práticas organizacionais facilitadoras da conciliação da tripla jornada.

Refere-se que por motivos logísticos e de gestão de tempo, o maior número de inquéritos foi passado nas turmas dos cursos em regime pós-laboral e noturno.

4.1 Caracterização da ESCE/IPS

Considerando que um dos objetivos das políticas educativas provenientes do processo de Bolonha visa promover a igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior, atraindo novos públicos, numa aprendizagem contínua, o estado criou regras para alargar e flexibilizar o acesso ao ensino superior assumindo as instituições de ensino superior a responsabilidade pela seleção de estudantes adultos, tomando em consideração a experiência profissional dos candidatos (Lei nº49/2005). Deste modo, o Decreto-lei 64/2006, regulamenta as provas para a avaliação da capacidade para a frequência de um curso de licenciatura num estabelecimento de ensino superior para adultos maiores de 23 anos.

Neste sentido e de acordo com a informação recolhida no site da ESCE/IPS (<http://www.esce.ips.pt/>), a ESCE/IPS é uma escola do ensino Superior Politécnico que

possibilita o acesso ao ensino superior através do concurso de acesso a maiores de 23 anos, concurso nacional de acesso e titulares de cursos superiores. Deste modo e de acordo com a análise feita à variável regime de ingresso na ESCE/IPS, constatámos que 60,8% dos alunos respondentes ingressou através do concurso de acesso para maiores de 23 anos, 28,4% ingressou através do concurso nacional de acesso, 6,8% por regime de transferência ou mudança de curso e 4,1% ingressou através do concurso especial para titulares de curso superior. Estes resultados não corroboram com o estudo de Costa (2011) realizado no ano letivo de 2010/2011, onde refere que a maioria dos alunos ingressou na ESCE/IPS através do concurso nacional de acesso.

A ESCE/IPS tem ao dispor no site institucional, os cursos existentes, os programas e planos de estudo, os horários ministrados em cada curso, informações, avisos e eventos, calendários de exames, os horários de atendimento dos serviços e contactos.

De forma a facilitar os estudantes que trabalham, a escola, dispõe de horários em regime pós-laborais nos serviços da escola nomeadamente serviços administrativos, bares/refeitório, papelaria, permite a requisição de livros online e a recolha dos mesmos na receção da escola.

Todos os anos a ESCE/IPS dispõe de um plano de acolhimento institucional dinamizado pelos diferentes órgãos da escola, tanto para os cursos em regime diurno como para os cursos em regime pós-laboral/noturno, através do qual se destaca o papel dos diretores de curso.

Oliveira (2007) refere que é fundamental que as instituições de ensino superior no período inicial tenham um programa de acolhimento aos estudantes adultos, podendo estes ser concretizados através de programas de indução, a decorrer antes ou no início das aulas, podendo estas ter a duração de um dia ou mesmo uma semana. Através da análise documental efetuada através do site da ESCE/IPS (<http://www.esce.ips.pt/>), verificámos a existência deste processo de acolhimento aos novos estudantes, que têm como finalidade familiarizar o aluno com os diversos serviços existentes, regulamentos, instalações, conhecer docentes, funcionários e colegas nas mesmas circunstâncias.

4.2 Caracterização dos cursos de Licenciatura na ESCE/IPS

De acordo com a informação obtida através da análise documental no site da ESCE/IPS (https://www.si.ips.pt/esce_si/cursos_geral.), constatámos que os planos de estudo dos cursos de licenciatura em regime diurno e pós-laboral têm um plano atual, com a duração de 3 anos, com uma estrutura flexível (regime diurno ou pós-laboral/noturno), que permitem ao aluno orientar o seu currículo em função dos seus interesses e motivação e responder a algumas necessidades da especialização exigidas para o exercício da sua função.

Em ambos os regimes de ensino, o ciclo de estudos é composto por um conjunto de unidades curriculares, estando este dividido em 2 semestres por ano letivo, sendo a sua totalidade composta por 6 semestres.

À exceção dos cursos mencionados, o plano de estudos do curso de licenciatura em regime noturno de Contabilidade e Finanças - Noturno (CFN), tem a duração de 4 anos, dividido em 2 semestres por ano letivo, sendo a sua totalidade composta por 8 semestres.

As licenciaturas em regime diurno apresentam 2 períodos de aulas, o período da manhã tem um horário das 8:30 às 13:45 e o período da tarde, tem um horário das 14 horas às 18:30, sendo este horário o mesmo ao longo do curso.

Deste modo a ESCE/IPS, de forma a possibilitar a frequência das aulas por parte da população adulta, os horários das aulas em regime pós-laboral e noturno apresentam um horário compreendido entre as 18:30 e as 23:00, o que possibilita os estudantes trabalhadores de frequentarem os cursos.

A informação descrita corrobora com o mencionado por Ferreira (2011) quando refere que devido ao aumento significativo de estudantes adultos, surge a necessidade de adaptar as instituições de ensino a este novo público, como a disponibilização de cursos em regime noturno e pós-laboral.

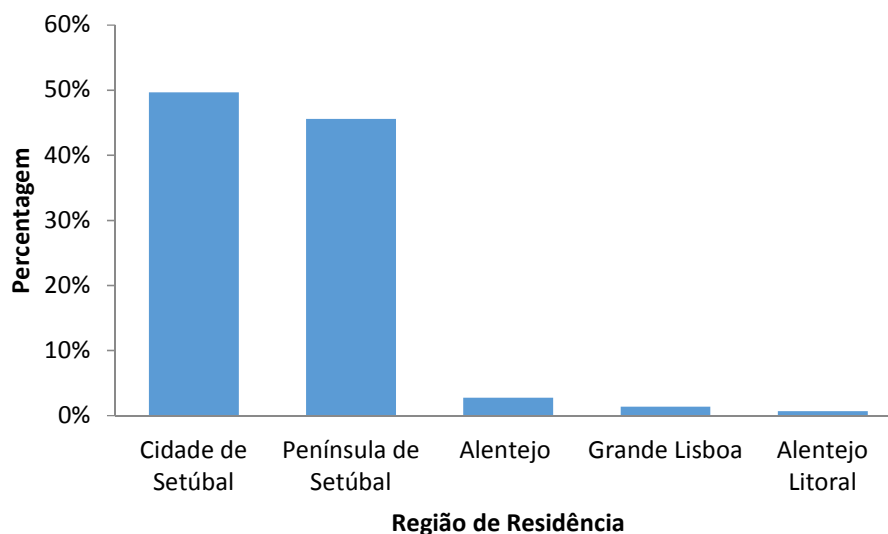
4.3 Caracterização sociográfica dos respondentes

Dos 148 respondentes 62,8% são do sexo feminino e 37,2% são do sexo masculino, a média de idades é de 34 anos e quanto ao estado civil verifica-se que 50,7% são casados/união de facto, 43,9% são solteiros e 5,4% são divorciados.

No que respeita à idade, constatámos que 62,8% das mulheres têm em média 34 anos e que 37,2% dos homens têm em média 33 anos, quanto ao regime de curso, os resultados mostram que a idade dos respondentes do regime pós-laboral/noturno é superior, sendo a média de 36 anos comparativamente à média de 28 anos dos respondentes do regime diurno, sendo a amplitude ou intervalo de idades também ligeiramente diferentes. No que respeita à moda, essa diferença é mais acentuada, de 39 anos para 21 anos.

Quanto à distribuição dos estudantes respondentes por região de residência verifica-se que a moda reside na cidade de Setúbal (49,6%), seguindo-se as localidades situadas na península de Setúbal (45,58%) nomeadamente: Praias do Sado, Palmela, Moita, Quinta do Conde, Sesimbra, Seixal, Almada, Montijo, Alcochete e Barreiro. Apenas 2,72% residem fora da cidade e da península de Setúbal, nomeadamente em Évora, Montemor-o-Novo e Vendas Novas, 1,36% reside em regiões da grande Lisboa: Loures e Oeiras e 0,68% reside no Alentejo litoral: Grândola.

Gráfico 1 - Distribuição dos estudantes respondentes por região de residência



Fonte: Inquérito por questionário

Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) ao referir que a maior percentagem de respondentes é do sexo feminino, a maioria são casados ou vivem em união de facto e a média de idades é de 34 anos. Quanto ao local de residência, a maioria dos respondentes residem em Setúbal.

No que respeita ao tempo de deslocação, os respondentes afirmaram que em média demoram de casa para o trabalho 25 min., do trabalho para a escola 35 min. e da escola para casa 30 min. Perfazendo por dia, em média 90 min. de tempo despendido em deslocações.

Quanto à composição do agregado familiar dos estudantes respondentes, é composto em média por 3 pessoas, sendo que a maioria não tem filhos dependentes (62,8%). No entanto 37,2% dos estudantes respondentes têm filhos dependentes jovens, 16,9% têm em média 1 filho com idades compreendidas entre os 0 e os 6 anos, 16,9% têm em média 1 filho com idades compreendidas entre os 7 e os 13 anos e 12,8% têm em média 1 filho com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos. Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) ao referir que a maioria dos respondentes tem um agregado familiar composto por 3 pessoas e que a maioria dos respondentes referiu não ter filhos dependentes a cargo.

Através da análise dos resultados referente à existência de pessoas idosas/dependentes a cargo dos respondentes, constatámos que apenas 3,4% respondeu que tem pessoas idosas/deficientes como dependentes. A prestação de cuidados especiais a idosos/pessoas dependentes, a cargo de trabalhadores, pode dificultar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e o apoio à família (Guerreiro et al., 2006).

De acordo com Guerreiro et al. (2006), é crucial a criação de serviços especializados na prestação de cuidados, assim como o benefício de regimes de trabalho facilitadores na prestação de apoio aos seus familiares idosos/dependentes.

Guerreiro et al. (2006), mencionam também a necessidade de acordos entre as entidades empregadoras e serviços dirigidos às necessidades dos idosos, como um benefício para os seus trabalhadores.

No que concerne à prestação de cuidados à família, segundo os dados referentes à investigação de Perista (2002) são as famílias que representam a principal fonte de prestação de cuidados a crianças e a adultos que necessitem de cuidados especiais, sendo a maior parte desses cuidados assegurados por mulheres.

Analisando a quem é que recorrem os respondentes para tratar de idosos ou outras pessoas dependentes durante os dias de trabalho e enquanto estão a estudar, através da sua análise podemos verificar que dos respondentes que têm pessoas idosas/dependentes ou que precisem de cuidados especiais (3,4%), 25% recorre a instituições de solidariedade, 14,3% recorre a centros de dia e 12,5% recorre a serviços de apoio domiciliário e a outros familiares,

nenhum dos respondentes mencionou receber da parte da empresa onde trabalha, qualquer benefício no que respeita a assistência a idosos/dependentes.

Hill e Hill (2005) definem como população ou universo, pessoas singulares, famílias, empresas, ou qualquer outro tipo de entidade para o qual o investigador pretende retirar conclusões a partir da informação recolhida.

De acordo com informação recolhida no site da ESCE/IPS (<http://www.esce.ips.pt/>), tendo-se recorrido a uma amostra por conveniência, em que o objeto de estudo são os alunos trabalhadores, este estudo é direcionado para um universo composto por três cursos de licenciatura em regime diurno: Gestão de Recursos Humanos (GRH), Gestão da Distribuição e da Logística (GDL) e Contabilidade e Finanças (CF) e três cursos em regime pós-laboral e noturno, nomeadamente Gestão de Recursos Humanos - Pós-laboral (GRH-PL), Gestão da Distribuição e da Logística - Pós-laboral (GDL-PL) e Contabilidade e Finanças - Noturno (CF-N). Contabilizando no regime diurno 715 estudantes matriculados, salienta-se que dos 715 estudantes matriculados, 32,02% dos estudantes frequentam o curso de Gestão de Recursos Humanos, 26,01% dos estudantes frequentam o curso de Gestão da Distribuição e da Logística e 41,96% dos alunos frequentam o curso de Contabilidade e Finanças.

Nos cursos em regime pós-laboral e noturno, contabilizam-se 446 estudantes matriculados, sendo que dos 446 estudantes matriculados, 32,06% dos estudantes frequentam o curso de Gestão de Recursos Humanos – Pós-laboral, 37,89% dos estudantes frequentam o curso de Gestão da Distribuição e da Logística – Pós-laboral e 30,04% dos estudantes frequentam o curso de Contabilidade e Finanças Noturno.

Sendo que para o presente estudo, do universo descrito, apenas foram inquiridos os estudantes que trabalham que estavam em sala de aula aquando da passagem do inquérito.

Tabela 1 - Distribuição dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura

Licenciatura	% de alunos inscritos	% de alunos respondentes
GRHPL	12,31%	17,6%
GRH	19,72%	0,7%
GDLPL	14,56%	28,4%
GDL	16,02%	4,1%
CFN	11,54%	26,4%
CF	25,84%	23%
Total	100% N=1161	100% N=148

Fontes: ESCE/IPS e inquérito por questionário

No que se refere ao número de respondentes por regime e por curso, constatou-se que no regime pós-laboral 28,4% dos respondentes frequentam o curso de GDLPL, 26,4% o curso de CFN e 17,6 % o curso de GRHPL. Nos cursos diurnos, 23% dos respondentes frequenta o curso de CF, 4,1% frequenta GDL e 0,7% o curso de GRH.

4.4 O ingresso ensino superior

No que se refere ao ingresso no ensino superior, 77,7% dos respondentes referiram a ESCE/IPS, como sendo a primeira instituição de ensino superior que frequenta e 22,3% referiram que já frequentaram outras instituições, entre as quais, escolas pertencentes á mesma instituição de ensino (IPS) e até mesmo já terem frequentado a ESCE/IPS no mesmo curso ou em cursos diferentes, das quais salientamos as que tiveram maior percentagem, nomeadamente: a Escola Superior de Tecnologia/IPS (14,7%), a Escola Superior de Educação/IPS (11,8%), a Universidade Lusófona e o ISEG (8,8%), o ISPA e a ESCE/IPS (5,9%).

Dos respondentes que frequentaram outras instituições de ensino superior anteriormente, 28,6% terminaram o curso e 71,4% não terminaram o curso, sendo que as causas para a sua desistência foram apontadas como: motivos financeiros (36%), não gostaram do curso (32%), dificuldades de conciliação com o emprego (24%), motivos familiares (12%), mudanças de emprego (8%) e por achar o curso muito difícil (4%).

Os motivos mencionados pelos respondentes que os levou a abandonar o primeiro curso refletem algumas das razões de abandono mencionadas por Costa e Lopes (2008) onde mencionam como causas do abandono do ensino superior: a fraca qualidade da experiência académica, incapacidade para lidar com as exigências do curso, insatisfação com o ambiente social da instituição, a escolha errada do curso, dificuldades económicas, insatisfação com os recursos institucionais, o desempenho de uma atividade profissional, a situação conjugal e a existência de filhos.

Também Richardson (1994) e Santos et al. (2013, cit in Quintas et al., 2014) referem como obstáculos para os estudantes adultos no ensino superior para continuar a estudar, as incompatibilidades entre os horários académicos e as exigências profissionais, a falta de apoio institucional e a dificuldade de entender os conteúdos programáticos.

Quanto ao regime de ingresso na ESCE/IPS, podemos verificar que 60,8% dos respondentes candidataram-se através do concurso de acesso a maiores de 23 anos, 28,4% concorreu através do concurso nacional de acesso, 6,8% candidatou-se através do regime de transferência/mudança de curso e 4,1% concorreu através do concurso especial para titulares de curso superior.

O acesso a esta via de entrada está relacionado com a oportunidade mencionada na Declaração de Bolonha, que visa promover o alargamento do ensino superior, atraindo novos públicos, através do ingresso pela via dos estudantes maiores de 23 anos (Decreto-lei 64/2006), que valoriza a experiência de vida, tornando o acesso ao ensino superior mais generalizado e acessível (Lei nº49/2005).

Da análise feita às razões que levaram à escolha da ESCE/IPS para ingressar no ensino superior, os respondentes revelaram que as principais razões foram: ter o curso que lhes interessava (67,6%), a proximidade do local de residência (62,2%) , o que parece corroborar com o tempo de deslocação e o local de residência, podemos constatar que o tempo médio despendido em deslocações de casa para o trabalho é de 25 min., do trabalho para a escola é de 35 min. e da escola para casa de 30 min., o reconhecimento na área das ciências sociais (50%), a possibilidade de entrar no curso que lhes interessava (36,5%), a proximidade com o local de trabalho (34,5%), os horários dos cursos (31,8%), permitir conciliar a vida pessoal,

familiar e de estudo (30,4%), recomendação de amigos (13,5%), devido às instalações (7,4%) e devido à acessibilidade em termos de transportes (6,8%).

Quanto ao grau de importância que os respondentes atribuíram referente aos motivos que os levaram a ingressar no ensino superior e na escolha do curso, podemos constatar que a maior importância foi referida: na aquisição de novos conhecimentos (71,7%), por valorização pessoal (70,3%), para aumentar os conhecimentos (68,7%), aumentar as oportunidades profissionais (69,1%), aprofundar os conhecimentos (66,7%), ter a oportunidade de completar os estudos (64,7%), progressão na carreira (62,2%), obtenção de um diploma na área (60,6%), por ser uma área que gostaria de vir a trabalhar (50,4%).

Os respondentes alegaram razões de natureza pessoal (auto-desenvolvimento) e mais instrumentais (progressão/desenvolvimento de carreira), corroborando o referido por Quintas et al. (2014) que refere como principais motivos de ingresso no ensino superior por parte dos estudantes adultos estão relacionados com a progressão na carreira, satisfação pessoal, obtenção de um diploma e adquirir novos conhecimentos.

Fazendo a análise por sexo, verificámos que o principal motivo que levou as mulheres a ingressar no ensino superior foi a valorização pessoal (75,8%) e para os homens o principal motivo foi a aquisição de novos conhecimentos (75,9%). Também através do estudo realizado por Costa (2011) verificámos que as razões para o ingresso do ensino superior por parte das mulheres estavam relacionadas com “o aumento de conhecimentos” e a “realização de um sonho passado”. O que corrobora com a investigação realizada por Oliveira e Temudo (2008) ao evidenciar que existe uma tentativa de valorização pessoal por parte das mulheres trabalhadoras.

Tabela 2 - Distribuição percentual dos estudantes respondentes por licenciatura segundo o sexo

Licenciatura	Sexo		
	Mulher	Homem	Total
GRHPL	69,20%	30,80%	100,00%
GRH	0,00%	100,00%	100,00%
GDLPL	42,90%	57,10%	100,00%
GDL	50,00%	50,00%	100,00%
CFN	76,90%	23,10%	100,00%
CF	70,60%	29,40%	100,00%

Fonte: Inquérito por questionário

No que se refere à distribuição percentual de estudantes trabalhadores respondentes por licenciatura em regime Pós-laboral, verifica-se uma maior percentagem de mulheres a frequentar os cursos de GRHPL (69,2%) e de CFN (76,9%) e que o curso de GDLPL é maioritariamente frequentado por homens (57,1%).

Em relação aos estudantes trabalhadores respondentes que frequentam o regime diurno, verificámos que o curso de CF é frequentado maioritariamente por mulheres (70,6%), verificámos que existe um equilíbrio no curso de GDL (50%) tanto nas mulheres como nos homens a frequentar o referido curso e no curso de GRH, só foi possível obter 1 respondente, sendo este, homem (100%).

Estes resultados corroboram a perspetiva de Oliveira e Temudo (2006) que refere existir por parte das mulheres uma tentativa de valorização pessoal que vai além das obrigações domésticas e profissionais, procuram potencialidades que lhes permitem novos projetos de vida.

Quanto aos serviços de apoio que a ESCE/IPS dispõe, facilitadores da tripla jornada, analisámos o nível de satisfação dos respondentes, em que referiram bastante satisfação na

compreensão por parte dos docentes referente aos atrasos no início das aulas (38,5%), na disponibilidade dos docentes para apoiar os estudantes fora da sala de aula (34%), com a informação disponível no portal da escola (20,6%), em relação às condições da ESCE/IPS relativamente ao horário das aulas (20,1%), com a compreensão dos docentes referente aos prazos de entrega dos trabalhos (20%). Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) ao referir que os respondentes mencionaram como aspetos positivos a compreensão por parte dos docentes referente aos atrasos no início das aulas, a disponibilidade dos docentes para apoiar os estudantes fora da sala de aula, com a compreensão dos docentes referente aos prazos de entrega dos trabalhos.

De acordo com o referido por Oliveira (2007) tendo em conta que os alunos adultos estiveram afastados dos estudos durante bastante tempo, é necessário ter em atenção um conjunto de iniciativas institucionais que promovam as suas capacidades de estudo, dispondo de uma estrutura curricular flexível, considerando que a interação com os professores em sala de aula se revela bastante importante, oferecer variedade de horários para a frequência das aulas parece ser uma condição essencial.

Refere-se que 27,7% dos respondentes do regime diurno tem em média 28 anos, 17,6% ingressou através do concurso nacional de acesso, 77,5% está empregado, sendo que 74,4% trabalha a tempo parcial.

Quanto aos alunos respondentes do regime pós-laboral/noturno, constatámos que 72,3% tem em média 36 anos, 53,4% ingressou no ensino superior através do concurso de acesso para maiores de 23 anos, 93,4% está empregado, sendo que 91,2% tem um trabalho a tempo inteiro.

Quanto ao nível de menor satisfação, este manifestou-se maioritariamente nos horários dos serviços informáticos (25%), nos horários dos serviços académicos (23,6%), nos horários da biblioteca (20,8%) e nos horários dos serviços de apoio social (15,6%). Esta perceção não é indiferente à percentagem dos respondentes ser estudante do regime pós-laboral/noturno ou do diurno e ao facto de estarem empregados.

Alargar os horários dos diversos serviços, nomeadamente os da biblioteca, haver espaços de diálogo com os professores, a existência de uma efetiva orientação tutorial, dispondo o docente de oportunidade de dar feedback adequado aos alunos, constitui uma

importante forma de apoiar e promover a aprendizagem dos estudantes adultos (Oliveira, 2007).

Fazendo a análise ao grau de satisfação referente aos serviços de apoio da ESCE/IPS no regime diurno e Pós-laboral/noturno, verificámos que no regime diurno os estudantes respondentes referiram estar bastante satisfeitos com a compreensão dos docentes referente aos prazos de entrega dos trabalhos (37,5%), com a disponibilidade dos docentes para apoiar os estudantes fora da sala de aula (38,6%) e com a informação disponível no portal da escola (30%). Em relação à maior insatisfação esta manifestou-se nos horários dos serviços informáticos (22%), nas condições da ESCE/IPS relativamente ao horário das aulas e nos horários dos serviços académicos (12,2%).

Relativamente ao regime pós-laboral/noturno, a maior satisfação revelou-se na compreensão por parte dos docentes referente aos atrasos no início das aulas (38,8%), com a disponibilidade dos docentes para apoiar os estudantes fora da sala de aula (33%) e com a compreensão dos docentes referente aos prazos de entrega dos trabalhos (23%). No que respeita ao grau de insatisfação este relevou maiores percentagens nos horários dos serviços académicos (28,2%), nos horários da biblioteca (25,2%), nos horários dos serviços informáticos (26,3%) e nos horários dos serviços de apoio social (17,5%). Coloca-se aqui a hipótese de que a ESCE/IPS tem adaptado as suas metodologias de ensino aos públicos em questão, tal como se encontra reforçado nos relatórios de Bolonha.

4.5 Caraterização da situação profissional

Quanto à situação dos respondentes perante o emprego, verificámos que 79,5% trabalha por conta de outrem, 9,6% trabalham por conta própria e 11% encontram-se numa situação de desemprego.

Em relação ao emprego exercido, predominam os empregos nas áreas dos serviços, mas também na indústria, nomeadamente a de administrativo (20,9%), de operador (9,5%), de contabilista (8,8%), de operadores de logística (5,4%) e operadores de loja (4,1%).

O setor de atividade onde se verifica a maior percentagem tanto nas mulheres (24,4%) como nos homens (27,8%) são nas atividades relacionadas com o comércio. No entanto o setor de atividade onde se inserem mais mulheres é nos serviços às empresas (16,3%) e o setor de atividade onde se inserem mais homens é na indústria (18,5%).

Relacionando a situação no emprego com o regime de curso em que os alunos respondentes se encontram inscritos, verificámos que tanto nos cursos em regime pós-laboral/noturno (84%), como nos cursos em regime diurno (67,5%), a maioria trabalha por conta de outrem e com um vínculo contratual de contrato sem termo, o que revela alguma estabilidade de emprego ou parece revelar. Relacionando a variável situação no emprego com o sexo, constatámos que existem ligeiras diferenças entre homens e mulheres, sendo que os homens parecem ter maior segurança de emprego. No que se refere ao sexo feminino, 71.7% trabalha por conta de outrem e tem contrato de trabalho sem termo (55.3%). No que concerne ao sexo masculino, 92.6% trabalha por conta de outrem e com contrato de trabalho sem termo (61,1%).

Verificaram-se situações de desemprego, tanto no regime pós-laboral/noturno (6,6%) como no regime diurno (22,5%). Coloca-se a hipótese que alguns estudantes ingressaram no ensino superior para combater a sua situação de desemprego adquirindo maior qualificação/instrução, corroborando Apps (1981, cit in Oliveira, 2007) ao mencionar que um dos fatores para a frequência do ensino superior, por parte dos adultos esteja relacionado com mudanças na situação de vida, tal como a perda de emprego.

Lopes (2014) refere que as reformas educativas têm valorizado a educação de forma a garantir a empregabilidade, o desenvolvimento pessoal e social, a realização de uma cidadania e evitar problemas com o desemprego ou a exclusão social.

De acordo com o código do trabalho, a antiguidade na empresa, remete para a situação profissional no que respeita ao tempo concreto que o trabalhador esteve em determinada atividade ou categoria e a antiguidade na função reporta ao tempo concreto que o trabalhador está a exercer funções em determinada empresa. No que refere a estes conceitos, analisámos as variáveis antiguidade na empresa e na função referentes aos respondentes.

No que se refere à antiguidade na empresa onde trabalham 31,7% dos respondentes trabalha na empresa há menos de 1 ano, 15,5% está na empresa entre 6 a 10 anos, 13,4% entre 16 e 20 anos, 12,7% entre 1 e 2 anos, 12% entre 3 a 5 anos, 8,5% entre 11 a 15 anos e 6,3% trabalha na empresa há mais de 20 anos.

No que se refere à antiguidade na função, apesar da classe modal se situar no “há menos de um ano” (31,8%), 17,6% dos respondentes têm antiguidade na função entre 3 a 5 anos, 15,5% entre 6 a 10 anos, 11,5% entre 1 a 2 anos, 7,4% entre 16 a 20 anos, 4,7% entre 11 a 15 anos e 3,4% desempenha a função há mais de 20 anos.

Tabela 3 - Antiguidade na empresa e na função dos respondentes

Antiguidade na empresa	%	Antiguidade na função	%
Menos de 1 ano	31,7	Menos de 1 ano	31,8
De 1 a 2 anos	12,7	De 1 a 2 anos	11,5
De 3 a 5 anos	12	De 3 a 5 anos	17,6
De 6 a 10 anos	15,5	De 6 a 10 anos	15,5
De 11 a 15 anos	8,5	De 11 a 15 anos	4,7
De 16 a 20 anos	13,4	De 16 a 20 anos	7,4
Mais de 20 anos	6,3	Mais de 20 anos	3,4
Total	100	Total	91,9

Fonte: Inquérito por questionário

Referente ao vínculo contratual que possuem na empresa onde trabalham, podemos verificar que a maioria dos estudantes respondentes têm contrato de trabalho sem termo (57,6%), 25,9% tem contrato de trabalho a termo certo e 10,1% tem um contrato de trabalho a termo incerto. Estes resultados não corroboram com o estudo de Costa (2011) ao mencionar que no ano letivo de 2010/2011 a maior parte dos alunos tinha um vínculo contratual por tempo indeterminado.

Quanto à duração do tempo de trabalho, predomina o trabalho a tempo integral (73%) seguindo-se o trabalho a tempo parcial (27%). Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) que refere que a maior parte dos inquiridos tem um trabalho a tempo inteiro, existindo inquiridos que referiram estar a trabalhar a tempo parcial.

No que se refere à isenção de horário, constatámos que 84,3% não tem isenção de horário e que apenas 15,7% o possui.

Analisando a variável referente à duração do tempo de trabalho relativamente ao sexo, verificámos que tanto as mulheres (71,3%) como os homens (75,9%) apresentam uma maior percentagem no trabalho a tempo inteiro, no que se refere ao trabalho a tempo parcial, verifica-se um ligeiro aumento por parte das mulheres (28,7%) em comparação com os homens (24,1%), no entanto, ressalva-se que os respondentes são maioritariamente mulheres. Segundo Fontoura et al. (2010) a procura pelo trabalho a tempo parcial por parte das mulheres está relacionado com a sobrecarga de trabalho devido à atribuição do trabalho doméstico. Contudo, as ocupações a tempo parcial, designadamente as das mulheres, são as

mais reduzidas a nível europeu (Guerreiro et al., 2006). Portugal destaca-se, no contexto europeu, onde a taxa de atividade feminina é exceccionalmente elevada e onde as mulheres com filhos pequenos tendem a trabalhar a tempo inteiro.

No que se refere ao horário praticado, 57,4% tem um horário de trabalho fixo, 30,5% tem um horário flexível e 12,1% trabalha por turnos, o que parece coerente com os empregos que têm: administrativos e operadores na indústria (os turnos). O que corrobora com Guerreiro et al. (2006) que mencionam como medidas de conciliação trabalho-família que algumas empresas colocam em prática: a existência de horários flexíveis e os horários por turnos.

Referente aos horários praticados segundo o sexo, verificámos que tanto as mulheres (63,2%), como os homens (48,1%), têm um horário de trabalho fixo, verificou-se também que são os homens que apresentam uma maior percentagem (33,3%) de trabalho com horário flexível e que exercem trabalho por turnos (18,5%).

Verificámos que a maior parte dos estudantes respondentes trabalha em empresas nacionais (56,8%), seguindo-se os que trabalham em empresas multinacionais (33,1%), em organismos da administração pública (8,6%) e em organismos de solidariedade social (IPSS, ONG) (1,4%).

Quanto à dimensão¹ das empresas onde trabalham, verifica-se que 33,6% dos respondentes trabalha em grandes empresas com mais de 250 trabalhadores, 28,6% trabalha em empresas com menos de 10 trabalhadores, 22,9% trabalha em empresas de 10 a 50 trabalhadores e 15% trabalha em empresas de 50 a 250 trabalhadores. Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) onde menciona que a maior percentagem de respondentes trabalha em empresas com mais de 250 trabalhadores.

Relacionando os tempos de trabalho com o regime de curso onde se encontram inscritos, verificámos que a maior percentagem de estudantes respondentes do regime pós-laboral/noturno (91,2%) tem um trabalho a tempo inteiro e com um horário fixo (65,7%), enquanto que no regime diurno a maior percentagem verifica-se no trabalho a tempo parcial

¹ Considera-se microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores e grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores (Bettencourt, 2012).

(74,4%) e com horário flexível (41%). Verifica-se também que é no regime diurno onde existe a maior percentagem de trabalho por turnos (23,1%), colocando-se a hipótese que os turnos permitem melhor conciliação com os horários fixos dos cursos, ainda em relação aos resultados obtidos no regime diurno, coloca-se a hipótese de se tratarem de alunos que têm uma trajetória escolar contínua, com idades inferiores às dos alunos que frequentam o regime pós-laboral/noturno, não constituem família, supõe-se que ainda vivam em casa dos pais e que apresentam maior disponibilidade para terem um trabalho por turnos de forma a conciliarem com os estudos.

De acordo com a informação recolhida anteriormente referente à variável estado civil, onde constatámos que a maior percentagem de respondentes são casados (50,7%), 32,4% são mulheres e 18,2% são homens, analisámos a caracterização profissional do cônjuge (das mulheres e dos homens) onde constatámos que a maioria trabalha por conta de outrem (74,3%) e que 1,4% se encontra em situação de desemprego.

No que respeita ao vínculo contratual a maior percentagem (72,7%) verifica-se nos contratos de trabalho sem termo, com duração a tempo inteiro (95,5%), com um horário de trabalho fixo (47%) e sem isenção de horário (81,5%). Em relação à profissão do cônjuge, a mais frequente é a de contabilista (6,1%), seguindo a de administrativos (2,7%) e os militares (2%). Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) onde se constatou que referente à caracterização profissional do cônjuge a maioria trabalha por conta de outrem, com duração a tempo inteiro e com um horário de trabalho fixo.

4.6 Conciliação da vida pessoal / familiar

Analisando em média quem é que trata das tarefas domésticas em dia de trabalho, verificámos que é o próprio respondente a tratar das tarefas domésticas (média de 3,7), ou o cônjuge (média de 3,1), os pais/sogros (média de 2,9), os filhos (média de 1,9) e o recurso a empregadas domésticas (em média 1,7).

Analisando a frequência de quem tratada das tarefas domésticas durante os dias de trabalho segundo o sexo, constatámos que as mulheres apresentam uma maior percentagem como sendo as próprias a tratar das tarefas (22,4%) em comparação aos homens (9%), em relação à ajuda do cônjuge ,verifica-se que são os cônjuges dos respondentes homens (9,9%)

os que tratam das tarefas domésticas em relação aos cônjuges das respondentes femininas (3,7%), constatámos que são apenas as mulheres que recorrem a empregadas domésticas (1,8%), a maior frequência na ajuda por parte dos pais verifica-se nas mulheres (18,1%) em relação aos homens (6,9%) e são as mulheres que recorrem à ajuda dos filhos (3,6%), porque é às mulheres que são atribuídas mais tarefas domésticas.

Considerando os dados recolhidos referentes ao pouco recurso ao apoio doméstico profissionalizado, coloca-se a hipótese destes estarem relacionados com os recursos socioeconómicos dos respondentes, este corrobora com Perista (2002) ao mencionar que não são muitos os agregados familiares que recorre a este tipo de apoio para a realização das tarefas domésticas, estando este associado ao nível de rendimentos do agregado, verificando-se um maior recurso a este tipo de apoio por parte de pessoas que vivem sozinhas, pessoas idosas e reformadas, famílias monoparentais.

Mencionando algumas das tarefas domésticas (que apresentam as maiores frequências), pretendemos analisar a participação dos respondentes nas tarefas durante a semana de trabalho. Onde se verificam maiores percentagens na partilha de tarefas são na arrumação da casa (37,8%), limpar o pó (32,7%), aspirar (35,6%), cozinhar (29,1%), tratar da loiça (36,5%), estender a roupa (27,6%), arrumar a loiça (38,8%), levar o lixo (29,1%) fazer pequenas compras no supermercado (37,2%), acompanhar os filhos nos estudos (28,6%), brincar com os filhos (36,6%), ir levar / buscar os filhos à escola (32,9%).

Verificam-se como tarefas que são apenas tratadas pelos próprios respondentes: passar a ferro (29,3%), arrumar a roupa (29,9%), gerir assuntos administrativos (pagamentos de água, eletricidade, etc.) (39,3%), lavar o carro (38,7%), cuidar dos filhos em caso de doença (28,6%).

No que se refere a tarefas que nunca são tratadas pelos respondentes pudemos verificar maiores percentagens nas reparações em casa (35,4%), na manutenção do carro (32,4%), na prestação de cuidados a idosos / dependentes (41,9%), dar banho / vestir os filhos (33,3%), alimentar os filhos (36,2%).

Com base nos resultados obtidos, agrupámos as tarefas domésticas em 4 grupos (tarefas realizadas no interior da casa, tarefas no exterior da casa, reparações e responsabilidades familiares) de forma a analisar a repartição das tarefas domésticas segundo o sexo.

Ao analisar cada grupo constatámos que as mulheres em média se dedicam mais às tarefas domésticas efetuadas no interior da casa (28,8%) e nas responsabilidades familiares (tratar dos filhos, educação dos filhos, tratar de idosos) (24%), enquanto que os homens em média se dedicam mais às atividades efetuadas no exterior de casa (levar o lixo, fazer pequenas compras, gerir assuntos administrativos) (29,4%), tratar da manutenção, limpeza do carro (42,1%) e fazer reparações em casa (30,9%). Alguns destes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) onde refere que quem tratada das tarefas domésticas durante os dias de trabalho segundo o sexo, a maior frequência surge da parte das mulheres na limpeza da casa, no tratamento da roupa, na compras para a casa, cuidar dos filhos na doença, na alimentação dos filhos, levar os filhos à escola, em relação aos homens verificou-se uma maior frequência no acompanhamento dos filhos nos estudos, a cuidar do automóvel e no tratamento de pequenas reparações domésticas.

Tabela 4 - Regularidade na realização das tarefas domésticas durante a semana de trabalho

tarefas no interior da casa	Tarefas domésticas	% Mulheres	% Homens
	arrumar a casa	24,7%	12,7%
	Limpar o pó	26,1%	14,5%
	Aspirar	27,2%	13,0%
	Cozinhar	24,7%	18,2%
	Tratar da roupa: colocar na máquina/lavar	39,1%	16,4%
	Estender a roupa	30,8%	16,7%
	Passar a ferro	40,2%	10,9%
	Arrumar a roupa	35,9%	20,0%
	Lavar a loiça / colocar na máquina	17,2%	20,0%
	Arrumar a loiça	21,7%	18,2%
	Média	28,8%	16,1%
Tarefas no exterior da casa	Tarefas domésticas	% Mulheres	% Homens
	Levar o lixo	15,1%	34,5%
	Fazer pequenas compras diárias no supermercado	28,6%	20,4%
	Gerir assuntos administrativos (pgto eletricidade, gás, água)	42,9%	33,3%
	Média	28,8%	29,4%
	Reparações		
	Efetuar reparações em casa	11,2%	30,9%
	Média	11,2%	30,9%
	Tarefas no exterior da casa		
	Tratar da manutenção do carro	15,9%	40,7%
	Lavar o carro	36,0%	43,4%
	Média	25,9%	42,1%
	Responsabilidades familiares		
	Acompanhar os filhos nos estudos	28,0%	14,8%
	Cuidar dos filhos em caso de doença	36,0%	11,1%
	Levar os filhos ao médico	38,0%	11,1%
	Prestar cuidados a idosos / dependentes	17,1%	3,7%
	Dar banho / vestir os filhos	20,9%	7,7%
	Alimentar os filhos	14,3%	7,4%
	Brincar com os filhos	18,2%	7,4%
	Ir levar / buscar os filhos à escola	19,6%	18,5%
	Média	24,0%	10,2%

Fonte: Inquérito por questionário²

Os resultados obtidos referentes à frequência na participação das tarefas domésticas bem como na repartição das mesmas corroboram com o referido por Perista (2002) que através dos resultados de um inquérito à ocupação do tempo, promovido pelo instituto nacional de estatística, refere que os padrões de afetação dos tempos entre homens e

² Sublinhe-se que estes resultados estão condicionados pela percentagem de respondentes homens e mulheres.

mulheres apresentam grandes assimetrias, referente ao trabalho não pago no trabalho doméstico.

Através do estudo realizado por Perista (2002) constatou-se que as tarefas confinadas ao interior da casa são maioritariamente as mulheres que assumem de forma regular (sempre ou com frequência) como: a preparação de refeições, a limpeza da casa e o cuidado e tratamento da roupa. Por outro lado, as atividades e tarefas, que impliquem relações com entidades externas ou que tendam a ser executadas no exterior do espaço doméstico, tarefas menos rotineiras, são maioritariamente efetuadas por homens como: tratar de assuntos administrativos, atividades de construção e reparação da habitação ou do automóvel, jardinagem, cultivo e cuidados a animais.

No que se refere às compras habituais de produtos de consumo corrente, estas são geralmente da responsabilidade das mulheres, por outro lado no que se refere a compras esporádicas de bens de consumo duradouro constatou-se uma participação maioritariamente masculina (Perista, 2002).

Analizando a quem é que os respondentes recorrem para ficar com os filhos, enquanto estão a trabalhar ou a estudar, constatámos que a família apresenta-se como o grande apoio dos respondentes, 41,7% deixa sempre os filhos com familiares, 32,4% recorre a creches/infantários, 12,5% coloca em instituições de ocupação de tempos livres, 6,9% o recorre aos amigos e 6,7% recorre a amas.

Referente à prestação de cuidados quotidianos a crianças (alimentação, higiene, acompanhamento escolar, acompanhamento dos filhos ao médico), são tarefas frequentemente mais assumidas pelas mulheres, contudo constatou-se a participação dos homens, mas em menor percentagem em relação às mulheres, nas tarefas de acompanhamento das crianças a atividades (Perista, 2002).

Questionados sobre o tempo de lazer, verificámos que 86,5% respondeu ter tempo de lazer. Comparando os tempos de lazer em relação ao género, constatámos que as diferenças são muito pouco significativas, os homens (87,3%) dispõem de mais tempo de lazer, em relação às mulheres (86%). Verificámos que 39,3% das mulheres e 36% dos homens dispõem em média entre 1 a 2 horas de lazer por dia.

Relacionando o regime de curso com a variável lazer verificámos que tanto no regime diurno (90,2%), como no regime pós-laboral/noturno (85%) os respondentes dispõem de

tempo de lazer, no entanto, no regime pós-laboral/noturno verifica-se que o tempo de lazer é ligeiramente inferior.

Fazendo a análise ao tempo disponível de lazer por regime de curso, verificamos que tanto no regime pós-laboral/noturno (40,4%), como no regime diurno (32,5%), os respondentes dispõem entre 1 e 2 horas de tempo de lazer.

Analisando as atividades desempenhadas no tempo de lazer verificamos que a maioria dos respondentes fica em casa a descansar (74,4%), aproveita para passear (68,2%), vai ao cinema (54,3%), visita os familiares (53,5%), passeia com os amigos (51,9%), pratica desporto e vai a casa de amigos (45,7%) e aproveita para ler (37,2%).

Feita a análise da variável referente às atividades desempenhadas no tempo de lazer segundo o sexo, concluímos que os homens aproveitam o seu tempo de lazer maioritariamente para passear (76,6%), ficar em casa a descansar (74,5%), praticar desporto (59,6%), ir a casa de amigos (55,3%), visitar familiares (66%) e costuma ir ao cinema (55,3%).

Relativamente às mulheres constatamos que a grande percentagem (74,4%) aproveita para ficar em casa a descansar, (63,4%) aproveita para passear, (53,7%) ir ao cinema, (48,8%) passeia com os amigos e (46,3%) ir visitar familiares.

Tabela 5 - Percentagem de atividades realizadas no tempo livre segundo o sexo

Atividades	% Mulher	% Homem
Ir ao cinema	53,70%	55,30%
Passear	63,40%	76,60%
Passear com os amigos	48,80%	57,40%
Ficar em casa a descansar	74,40%	74,50%
Praticar desporto	37,80%	59,60%
Ler	35,40%	40,40%
Ir a casa de amigos	40,20%	55,30%
Visitar familiares	46,30%	66,00%

Fonte: Inquérito por questionário

Corroborando os resultados obtidos com o resultado de um estudo realizado por Perista (2002) referente aos tempos de lazer, constataram-se como as principais formas desejadas de ocupação do tempo: descansar, não fazer nada, como sendo a forma mais desejada de ocupar o tempo tanto pelos homens (18%) como pelas mulheres (16%), o convívio com a

família com percentagens semelhantes, segue-se o convívio com os amigos, verificando-se uma maior preferência por parte dos homens (12%), em relação às mulheres (8%), a prática de desportos surge também como sendo a forma mais desejada de ocupação do tempo por parte dos homens (13%) em relação às mulheres (6%), já o desejo de viajar, assistir a espetáculos verifica-se maior interesse por parte das mulheres (15%) face aos homens (11%).

4.7 Práticas organizacionais facilitadoras da conciliação da tripla jornada

Questionados os alunos respondentes sobre a existência de práticas promotoras da conciliação da vida profissional, pessoal/familiar e escola nas empresas onde trabalham, verificámos que 51,4% respondeu afirmativamente. Verificámos que das práticas existentes nas empresas onde trabalham as que tem maior relevância é na flexibilidade de horários (44,6%), 28,5% refere que a empresa onde trabalha, permite fazer alterações de horário mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores, 13,8% a empresa permite mudanças de turno, 12,3% permite a concentração do horário de trabalho de forma a permitir o aumento de dias livres e 9,2% dos respondentes refere poder trabalhar a partir de casa, contudo, a maioria dos respondentes, conforme referido anteriormente, não tem flexibilidade de horário. Alguns destes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) ao referir que a maioria dos respondentes confirmou a existência de práticas conciliadoras nas empresas onde trabalham, sendo as práticas mais frequentes: a flexibilidade de horários, a redução de horários para trabalhadores estudantes e a facilitação informal de horários.

Pudemos constatar que em dias de avaliação, 42,7% dos respondentes referiu que a empresa onde trabalham tem em consideração o facto de estarem a estudar e dispensa-o/a, 34,3% gere o tempo da atividade profissional tendo em conta o horário da escola, 14% falta à atividade profissional e 7,7% falta à escola.

Verificámos também que 47,9% dos alunos respondentes marca férias para poder conciliar as atividades escolares, sendo essas atividades relacionadas com avaliações (testes, exames) (45,1%), para estudar (24,7%) e avaliações (trabalhos de grupo/individuais) (14,1%). Analisando a variável marcação de férias por sexo, verificamos que tanto as mulheres (45,8%), como os homens (44,1%) marca férias em função das avaliações (testes, exames).

Feita a análise da referida variável por regime de curso verificamos que são os respondentes do regime noturno/pós-laboral (40,3%) que marca menos férias para conciliar as atividades escolares, enquanto que no regime diurno (60%) apresentam como principal motivo de marcação de férias, as avaliações (testes, exames).

Relativamente aos apoios sociais proporcionados pela empresa onde trabalham, e tendo em conta as percentagens mais significativas, podemos constatar que para 40% dos respondentes, a empresa onde trabalha dispõe de um seguro de saúde, 19,2% tem acesso a serviços médicos na empresa e 15,2% refere que a empresa assegura o transporte.

Verificámos que 63,4% dos respondentes não solicitou alteração do horário de trabalho para frequência das aulas, estes valores justificam-se tendo em conta que no regime pós-laboral/noturno 68,3% não alterou o horário de trabalho, que conforme mencionado anteriormente, como têm um trabalho a tempo inteiro (91,2%), com contrato de trabalho sem termo (66%) e colocando-se a hipótese de se sentirem mais confiantes para solicitarem o estatuto de trabalhador estudante (69,9%), não houve necessidade de alteração do horário de trabalho. Quanto ao regime diurno 51,2% dos respondentes não sentiu necessidade de alterar o horário de trabalho, porque conforme mencionado anteriormente 74,4% tem um trabalho a tempo parcial, não sendo necessário solicitar o estatuto de trabalhador estudante (68,3%) uma vez que conseguem conciliar o horário de trabalho com os estudos.

De acordo com a perceção dos alunos respondentes em relação à importância das práticas facilitadoras para a conciliação da tripla jornada na vida dos estudantes trabalhadores, verificámos que os respondentes dão mais importância ao facto de “permitir usufruir do estatuto de trabalhador estudante” (47,7%), a “possibilidade de dar mais assistência à família” (45%), “permitir a flexibilidade de horários para frequência das aulas” (45,5%), “valorizar o facto das empresas darem apoio nos estudos” (33,8%), o “reconhecimento pela empresa onde trabalha” (30,4%), “permitir conciliar os horários de trabalho com os horários das escolas dos filhos” (28,2%).

De acordo com o descrito no código de trabalho (Lei 7/2007 de 12 de fevereiro, Artº.89º), considera-se trabalhador estudante, o trabalhador que frequenta qualquer nível de

educação escolar ou cursos de formação profissional com duração igual ou superior a 6 meses.

Dos 148 estudantes trabalhadores respondentes, podemos constatar que 59% tem formalmente o estatuto de trabalhador estudante e que 41% dos alunos respondentes não requereram do estatuto de trabalhador estudante, sendo que os motivos mencionados foram devido: a “não ser necessário” (6,1%), “a empresa não permite” (5,4%), “a empresa facilita para estudar” (4,1%), “a empresa permite gerir o horário para estudar” (2,0%), encontra-se desempregado (2,0%) ou porque trabalha em part-time e não há necessidade (1,4%). Estes resultados corroboram com o estudo de Costa (2011) onde refere que a maioria dos alunos requereu o estatuto de trabalhador estudante, os que não solicitaram, os motivos prenderam-se com o facto de “estarem a trabalhar à pouco tempo na empresa”, “não ser prática da empresa” e o “receio de não renovação do contrato de trabalho”.

Tabela 6 - Respondentes com estatuto trabalhador estudante

Estatuto trabalhador estudante	% de alunos com estatuto trabalhador estudante
Sim	59%
Não	41%
Total	100%

Fonte: Inquérito por questionário

Analisando a variável requerimento do estatuto trabalhador estudante por regime de curso, constatámos que no regime diurno 31,7% tem estatuto de trabalhador estudante enquanto que no regime pós-laboral/noturno 69,9% tem estatuto de trabalhador estudante, coloca-se a hipótese de no regime pós-laboral/noturno, dependendo da organização onde trabalham, do horário do curso que frequentam e partindo do princípio que esses alunos têm um emprego mais estável e contínuo, leva-os a estarem mais à vontade para pedir o estatuto.

Referente a alguns resultados referentes aos alunos que não requereram do estatuto de trabalhador estudante, esses resultados corroboram o referido por Oliveira e Temudo (2008) ao referir que as entidades empregadoras resistem em reconhecer os direitos consagrados no estatuto de trabalhador estudante, o que pode refletir de uma não valorização do investimento académico pela entidade patronal.

Tabela 7 - Distribuição percentual dos estudantes trabalhadores respondentes com estatuto trabalhador estudante por regime de curso

Regime do Curso	Estatuto trabalhador estudante		Total
	Sim	Não	
Pós-Laboral/Noturno	69,90%	30,10%	100,00%
Diurno	31,70%	68,30%	100,00%
Total	59,00%	41,00%	100,00%

Fonte: Inquérito por questionário

Fazendo a análise ao número de estudantes respondentes por regime do curso em relação ao estatuto de trabalhador estudante, constatámos que no regime pós-laboral 69,9% de alunos possuem formalmente o estatuto de trabalhador estudante, enquanto que no regime diurno, 68,3% dos alunos não requereram o estatuto de trabalhador estudante. Face aos resultados obtidos em relação aos alunos que frequentam o regime diurno, coloca-se a hipótese destas percentagens estarem relacionadas com o facto destes alunos não terem um trabalho a tempo inteiro, dispondo de mais tempo para estudar, não sendo necessário usufruir do estatuto de trabalhador estudante.

Analisando a variável relacionada com o requerimento do estatuto de trabalhador estudante por sexo, constatámos que existem diferenças pouco significativas entre homens (58,2%) e mulheres (59,6%).

Tabela 8 - Percentagem de respondentes que solicitaram estatuto de trabalhador estudante segundo a duração do tempo de trabalho

Duração tempo trabalho	Estatuto trabalhador estudante	
	% Sim	% Não
Tempo inteiro	71,60%	28,40%
Tempo parcial	31,60%	68,40%
Total	60,70%	39,30%

Fonte: Inquérito por questionário

Corroborando a hipótese colocada anteriormente, podemos constatar que 71,6% dos respondentes a tempo inteiro pediu o estatuto de trabalhador estudante e que 31,6% dos respondentes a tempo parcial o solicitou.

Analisando os motivos que levam os alunos respondentes a faltar ao trabalho, pudemos verificar que as maiores percentagens centram-se em faltas devido a avaliações na escola (32,5%), por motivos de doença dos filhos (24,7%), reuniões escolares dos filhos (14,8%) e por doença do próprio (12,4%).

Comparando os motivos de faltas ao trabalho segundo o sexo, podemos constatar nas mulheres o principal motivo de faltar ao trabalho são as avaliações na escola (32%), devido a doença dos filhos (23,1%), no entanto podemos verificar que os motivos que levam as mulheres a nunca faltarem ao trabalho, estão relacionados com: tratar de assuntos escolares (serviços académicos, biblioteca) (48,5%) e com atividades com os filhos (42,6%)

Relativamente aos homens, podemos constatar que tal como as mulheres e com diferenças pouco significativas os motivos para faltar ao trabalho estão relacionados com: avaliações na escola (33,3%) e devido a doença dos filhos (27,3%). Podemos verificar que nunca faltam ao trabalho por motivos de incompatibilidade de horários com a escola (48,9%), devido a atividades com os filhos (46,9%), para tratar de assuntos escolares (serviços académicos, biblioteca) (45,8%) e devido a cuidados a familiares dependentes (44,4%). Estes resultados corroboram com Perista et al. (2016), ao constatarem que 4 em cada 10 pessoas, 38,5% das mulheres e 36,9% dos homens sentem dificuldades em conciliar os horários de trabalho com os compromissos familiares, pessoais ou sociais que têm fora do seu local de trabalho.

Conclusões

Este trabalho teve como objetivo saber como é que os estudantes trabalhadores da ESCE/IPS conciliam a tripla jornada: trabalho-vida pessoal/familiar-escola. Pretendeu-se caracterizar as condições que a ESCE/IPS oferece para a conciliação da tripla jornada, fazer a caracterização sociográfica dos estudantes trabalhadores, conhecer as razões pelas quais regressaram à escola, caracterizar a atividade e a situação profissional dos estudantes trabalhadores, saber como os estudantes trabalhadores gerem a conciliação da tripla jornada, analisar os apoios sociais e familiares que facilitam a conciliação da tripla jornada e por fim analisar as práticas organizacionais facilitadoras da conciliação da tripla jornada.

Através da revisão da literatura pretendeu-se fazer uma abordagem ao tema da conciliação trabalho-família, de forma a contextualizar a problemática em estudo sobre a conciliação da tripla jornada: trabalho-vida pessoal/familiar-escola, abordando temas como as desigualdades de papéis sociais e de género na conciliação da tripla jornada e das políticas e práticas implementadas nas empresas promotoras da conciliação.

Quanto à metodologia, optou-se por realizar uma pesquisa exploratória, cujo objetivo foi proceder ao reconhecimento de uma dada realidade pouco estudada (Carmo e Ferreira, 2008), recorrendo à metodologia de estudo de caso. Esta permite investigar um fenómeno atual no seu contexto real, quando os limites entre determinados fenómenos e o seu contexto não são claramente evidentes, permitindo fazer uma recolha de dados de natureza quantitativa e qualitativa (Yin, 1988). Este tipo de recolha de dados foram os métodos mais adequados para a recolha de informação de forma a caracterizar o objeto do estudo.

De forma a tornar exequível o estudo, foi escolhida a ESCE/IPS, devido a ter cursos de licenciatura em regime pós-laboral e noturno, sendo estes frequentados na sua maioria por estudantes trabalhadores, são estudantes mais velhos, muitos ingressaram no ensino superior através do concurso de maiores de 23 anos, muitos possuem um emprego contínuo e a full time, muitos constituem família e têm filhos dependentes. Para além dos cursos de licenciatura em regime pós-laboral e noturno, foram também abrangidos os cursos de licenciatura em regime diurno, devido a serem também frequentados por estudantes trabalhadores.

Os critérios de exequibilidade prenderam-se, principalmente, com o acesso aos alunos trabalhadores, sendo este um fator indispensável para a concretização do objetivo do trabalho. Desta forma, sendo o objeto de estudo os alunos trabalhadores, a amostra é considerada como sendo por conveniência.

Através dos resultados obtidos através da análise documental e do inquérito por questionário concluímos que os planos de estudo dos cursos de licenciatura em regime diurno e pós-laboral da ESCE/IPS têm a duração de 3 anos, com uma estrutura flexível, que permite ao aluno orientar o seu currículo em função dos seus interesses e motivação e responder a algumas necessidades da especialização exigidas para o exercício da sua função.

Em ambos os regimes de ensino, o ciclo de estudos é composto por um conjunto de unidades curriculares, estando este dividido em 2 semestres por ano letivo.

À exceção dos cursos mencionados, o plano de estudos do curso de licenciatura em regime noturno (CFN), tem a duração de 4 anos.

As licenciaturas em regime diurno apresentam 2 períodos de aulas, um período da manhã e um período da tarde.

De forma a possibilitar a frequência das aulas por parte da população adulta a ESCE/IPS, dispõe de cursos com horários em regime pós-laboral e noturno.

O estudo foi direcionado para um universo composto por: três cursos de licenciatura em regime diurno: Gestão de Recursos Humanos (GRH), Gestão da Distribuição e da Logística (GDL) e Contabilidade e Finanças (CF) e três cursos em regime pós-laboral e noturno, nomeadamente Gestão de Recursos Humanos - Pós-laboral (GRH-PL), Gestão da Distribuição e da Logística - Pós-laboral (GDL-PL) e Contabilidade e Finanças - Noturno (CF-N). No presente estudo, do universo descrito, apenas foram selecionados os estudantes que trabalham, sendo uma amostra por conveniência.

Através deste trabalho empírico composto por 148 estudantes trabalhadores, concluiu-se que a maioria dos respondentes são do sexo feminino, o estado civil predominante é o de casado ou em união de facto e a média de idades é de 34 anos.

Quanto ao local de residência constatou-se que a maioria dos respondentes reside em Setúbal e que o tempo médio despendido em deslocações (casa-trabalho-escola) por dia é de 90 minutos.

A maioria dos alunos respondentes tem um agregado familiar composto por 3 pessoas, no entanto a maioria dos respondentes não tem filhos dependentes nem pessoas dependentes/idosos ou com deficiência a seu cargo.

Dos respondentes que têm pessoas dependentes/idosos ou com deficiência a seu cargo, recorrem a instituições de solidariedade, centros de dia, serviços de apoio domiciliário e a outros familiares, durante os dias de trabalho e enquanto estão a estudar.

Referente ingresso no ensino superior, constatou-se que alguns alunos já tinham frequentado outra instituição de ensino superior antes de ingressar na ESCE/IPS, nomeadamente: a Escola Superior de Tecnologia/IPS, a Escola Superior de Educação/IPS, a Universidade Lusófona, o ISEG, o ISPA e a ESCE/IPS.

Dos respondentes que frequentaram outras instituições de ensino superior anteriormente, a maioria não terminou o curso, sendo que os motivos para a sua desistência foram: financeiros, não gostar do curso, dificuldades de conciliação com o emprego, motivos familiares, mudanças de emprego e por achar o curso muito difícil.

Quanto ao regime de ingresso na ESCE/IPS, podemos verificar que a maioria dos respondentes candidataram-se através do concurso de acesso a maiores de 23 anos, seguido do concurso nacional de acesso, através do regime de transferência/mudança de curso e através do concurso especial para titulares de curso superior.

As razões que levaram à escolha da ESCE/IPS para ingressar no ensino superior, foi ter o curso que lhes interessava, a proximidade do local de residência, o reconhecimento na área das ciências sociais, a possibilidade de entrar no curso que lhes interessava, a proximidade com o local de trabalho, os horários dos cursos, permitir conciliar a vida pessoal, familiar e de estudo, recomendação de amigos, devido às instalações e devido à acessibilidade em termos de transportes.

Os aspetos mais relevantes que levaram os alunos respondentes a ingressar no ensino superior e na escolha do curso, foi devido à aquisição de novos conhecimentos, por valorização pessoal, para aumentar os conhecimentos, aumentar as oportunidades profissionais, aprofundar os conhecimentos, ter a oportunidade de completar os estudos, progressão na carreira, obtenção de um diploma na área, por ser uma área que gostaria de vir a trabalhar.

Tendo em conta o ingresso no ensino superior, verificámos que as atividades mais afetadas a nível da conciliação da tripla jornada foram as atividades de lazer, ler livros, estar com os amigos, visitar familiares, cuidar da casa, o apoio aos amigos e fazer compras.

A maioria dos estudantes respondentes tem formalmente o estatuto de trabalhador estudante, no entanto existem alunos respondentes não requereram do estatuto de trabalhador estudante, sendo que os motivos mencionados foram: “não ser necessário”, “a empresa não permite”, “a empresa facilita para estudar”, “a empresa permite gerir o horário para estudar”, encontra-se desempregado ou porque trabalha em part-time e não há necessidade. Resultados que corroboram com o estudo de Costa (2011) em que a maioria dos alunos requereu o estatuto de trabalhador estudante, no entanto os que não solicitaram, os motivos prenderam-se com o facto de “estarem a trabalhar à pouco tempo na empresa”, “não ser prática da empresa” e o “receio de não renovação do contrato de trabalho”.

Dos alunos respondentes que não têm formalmente o estatuto de trabalhador estudante, em dias de avaliação, a maioria dos respondentes referiu que a empresa onde trabalham tem em consideração o facto de estarem a estudar e dispensa-o/a, referiram que gerem o tempo da atividade profissional tendo em conta o horário da escola, falta à atividade profissional e alguns respondentes faltam à escola. Verificámos também que os respondentes em dias de avaliação (testes, exames) marcam dias de férias.

Quanto aos serviços de apoio que a ESCE/IPS dispõe, facilitadores da tripla jornada, os alunos respondentes referiram bastante satisfação na compreensão por parte dos docentes referente aos atrasos no início das aulas, na disponibilidade dos docentes para apoiar os estudantes fora da sala de aula, com a informação disponível no portal da escola, em relação às condições da ESCE/IPS relativamente ao horário das aulas e com a compreensão dos docentes referente aos prazos de entrega dos trabalhos.

Quanto ao grau de menor satisfação este manifestou-se maioritariamente nos horários dos serviços informáticos, nos horários dos serviços académicos, nos horários da biblioteca e nos horários dos serviços de apoio social. O que corrobora com alguns resultados obtidos no estudo de Costa (2011) no ano letivo de 2010/2011, onde houve menor satisfação por parte dos respondentes nos horários dos serviços académicos e no acesso aos apoios sociais.

Quanto à situação dos respondentes perante o emprego, verificámos que a maioria dos respondentes trabalha por conta de outrem e que existem situações de desemprego.

As profissões mais frequentes exercidas pelos alunos respondentes são a de administrativo, de operador, de contabilista, de operadores de logística e operadores de loja.

Ao relacionar a situação no emprego com o regime de curso em que os alunos respondentes se encontram inscritos, verificámos que tanto nos cursos em regime pós-laboral/noturno, como nos cursos em regime diurno a maioria trabalha por conta de outrem e com um vínculo contratual de contrato sem termo. Verificámos que tanto as mulheres como os homens, a maioria trabalha conta de outrem e tem contrato de trabalho sem termo.

Referente à antiguidade na empresa onde trabalham, a maioria dos respondentes trabalha e desempenha a função na empresa à menos de 1 ano, no entanto existem variações entre os 6 anos e 20 anos na empresa.

Quanto à duração do tempo de trabalho, predomina o trabalho a tempo integral, seguindo-se o trabalho a tempo parcial.

No que se refere ao horário praticado, a maioria dos respondentes tem um horário de trabalho fixo, sem isenção de horário.

O setor de atividade mais frequentado pelos respondentes são nas atividades relacionadas com o comércio.

A maior parte dos estudantes respondentes trabalha em empresas nacionais, com dimensões de mais de 250 trabalhadores, o que corrobora com o estudo de Costa (2011) ao referir que a maior percentagem de respondentes trabalha em empresas com mais de 250 trabalhadores.

Em relação à caracterização profissional do cônjuge constatámos que a maioria trabalha por conta de outrem, com contrato de trabalho sem termo, com horário de trabalho fixo, sem isenção de horário e a tempo integral. Verificou-se também que existem situações de desemprego.

Em relação à profissão do cônjuge, as mais frequentes são a de contabilista, seguindo a de administrativo e a de militar.

No que se refere ao tratamento das tarefas domésticas em dia de trabalho, verificámos que geralmente é o próprio respondente a tratar das tarefas domésticas, seguindo-se o cônjuge, os pais/sogros, os filhos e o recurso a empregadas domésticas.

Constatámos que maioritariamente são as mulheres que tratam das tarefas domésticas em comparação aos homens. Em relação à ajuda do cônjuge, verifica-se que são os cônjuges

dos respondentes masculinos as que tratam das tarefas domésticas em relação aos cônjuges das respondentes femininas, constatámos que são maioritariamente as mulheres que recorrem a ajuda externa para tratar das tarefas domésticas: a empregadas domésticas, à ajuda por parte dos pais e à ajuda dos filhos.

No que se refere à repartição das tarefas domésticas durante a semana de trabalho, segundo o género, constatou-se que as mulheres se dedicam mais às tarefas domésticas efetuadas no interior da casa e nas responsabilidades familiares (tratar dos filhos, educação dos filhos, tratar de idosos), enquanto que os homens em média se dedicam mais às atividades efetuadas no exterior de casa (levar o lixo, fazer pequenas compras, gerir assuntos administrativos), tratar da manutenção, limpeza do carro e fazer reparações em casa.

Durante os dias de trabalho trabalhar ou a estudar, os alunos respondentes, deixam os filhos com familiares, recorre a creches/infantários, coloca em instituições de ocupação de tempos livres, com amigos e recorrem a amas.

A maioria dos respondentes referiu ter tempo de lazer. Em relação ao género, constatámos que as diferenças são muito pouco significativas entre os homens e as mulheres, dispondo em média cerca de 1 a 2 horas de lazer por dia.

Referente às atividades desempenhadas no tempo de lazer verificámos que a maioria dos respondentes fica em casa a descansar, aproveita para passear, vai ao cinema, visita os familiares, passeia com os amigos, pratica desporto, vai a casa de amigos e aproveitam para ler.

No que concerne à existência de práticas promotoras da conciliação da vida profissional, pessoal/familiar e escola nas empresas onde trabalham, constatou-se maior relevância na flexibilidade de horários, na possibilidade de alterações de horário mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores, nas mudanças de turno, na concentração do horário de trabalho de forma a permitir o aumento de dias livres e no trabalho a partir de casa.

Relativamente aos apoios sociais proporcionados pela empresa onde trabalham, a maioria dos respondentes referiu que a empresa dispõe de um seguro de saúde, tem acesso a serviços médicos na empresa e que a empresa assegura o transporte.

De acordo com a perceção dos alunos respondentes em relação à importância das práticas facilitadoras para a conciliação da tripla jornada verificámos que os respondentes dão mais importância, ao facto de permitir usufruir do estatuto de trabalhador estudante, a possibilidade de dar mais assistência à família, permitir a flexibilidade de horários para frequência das aulas, valorizar o facto das empresas darem apoio nos estudos, o reconhecimento pela empresa onde trabalha e permitir conciliar os horários de trabalho com os horários das escolas dos filhos.

Os motivos que levam os estudantes trabalhadores a faltar ao trabalho segundo o sexo, podemos constatar que as mulheres faltam ao trabalho principalmente devido a avaliações na escola, a doença dos filhos, no entanto podemos verificar que as mulheres nunca faltam ao trabalho para tratar de assuntos escolares (serviços académicos, biblioteca) e para fazer atividades com os filhos. Em relação aos homens constatámos que tal como as mulheres, o principal motivo que os leva a faltar ao trabalho está relacionado com avaliações na escola e devido a doença dos filhos. Pudemos constatar que nunca faltam ao trabalho por motivos de incompatibilidade de horários com a escola, devido a atividades com os filhos, para tratar de assuntos escolares (serviços académicos, biblioteca) e devido a cuidados a familiares dependentes.

Importa referir algumas limitações do estudo, uma das limitações prende-se com o número de inquéritos recolhidos, tal facto esteve relacionado com as datas da passagem do inquérito (abril e maio), em que estavam a decorrer avaliações e apresentações de trabalhos e talvez por motivos de conciliação, muitos alunos não frequentaram as aulas.

Outra limitação foi por motivos de incompatibilidade de conciliação de horários por parte da investigadora com os horários que decorrem os referidos cursos diurnos, o maior número de inquéritos foi passado nas turmas dos cursos em regime pós-laboral e noturno.

Ainda referente às limitações, inicialmente tinha sido equacionada a possibilidade de se realizarem algumas entrevistas semi-diretivas, com o propósito de aprofundar ou melhorar alguns pontos de forma a obter informações mais completas sobre o objeto de estudo, no

entanto por motivos de ordem temporal e de conciliação, recorreu-se apenas à análise documental e ao inquérito por questionário.

Importa ainda referir, o facto de na construção do inquérito se ter considerado na variável número de filhos por escalão etário, as opções de resposta colocadas por intervalos, o que dificultou a sua interpretação, pois o inquirido ao colocar o número de filhos, pelos intervalos etários correspondentes, não nos permite concluir as médias das suas idades.

Referências bibliográficas

- ALVES, M.; ALVES, N.; CHAVES M. (2012). Inserção Profissional e razões de ingresso e reingresso no ensino superior – Um ponto de partida para uma temática em aberto. *Sociologia, Problemas e práticas*, nº 69, pp99-118.
- BADALO, C. (2006). Educação de adultos e ensino recorrente: quando o desejo de ser se cruza com a razão. Lisboa, FC-UL (Dissertação de Mestrado).
- BARDIN, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- BETTENCOURT, P. (2012). *Códigos do trabalho e processos do trabalho*. 8ª edição, Lisboa, Sociedade editora, Lda.
- CARMO, H. e FERREIRA, M. (2008). *Metodologia da investigação: Guia para auto-aprendizagem*, 2ª edição, Lisboa: Universidade Aberta.
- CHAMBEL, M. e SANTOS, M. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família – *Estudos de psicologia*, vol.26, nº3, pp.275-286.
- CITE. (2009). *Competitividade e igualdade de género*. Lisboa: CITE.
- CITE. (2012). *Situação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho-2011*. Lisboa: CITE.
- COSTA, A. e LOPES, J. (2008). Os estudantes e os seus trajetos no ensino superior: Sucesso e insucesso, fatores e processos, promoção e boas práticas. Lisboa: ISCTE (Relatório final)
- COSTA, C. (2011). *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspectiva dos trabalhadores do ensino superior*. Setúbal, Instituto Politécnico de Setúbal (dissertação de mestrado).
- DIAS, S. (2013). Conciliação entre a vida familiar e profissional. Experiências e práticas de conciliação e representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”. *Revista do programa de pós-graduação em sociologia, São Paulo*, v.20.2, pp. 109-126. Disponível em <http://www.revistas.usp.br/plural/article/view/76358/80074> (consultado em 16/11/2016).
- FERREIRA, A. (2011). Estudantes adultos no ensino superior: contextos e desafios. In ALCOFORADO, L.; FERREIRA J.; FERREIRA A.; LIMA, M.; VIEIRA, C.; OLIVEIRA,

A.; FERREIRA, S., Educação e formação de adultos: políticas, práticas e investigação. Coimbra: Universidade de Coimbra, pp: 201-209.

FONTOURA, N.; PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; VASCONCELOS, M. (2010). Pesquisas de uso do tempo no Brasil: Contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho família e vida pessoal. Revista econômica, Rio de Janeiro, v.12, nº1, pp:11-46.

FORTIN, M. F. (2009). Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação. Loures: Lusodidacta.

FREIXO, M. (2010) Metodologia científica: Fundamentos, métodos e técnicas. 2ª edição, Lisboa, Epistemologia e Sociedade.

GIL, A. (1989). Métodos e técnicas de pesquisa social. 2ª edição, São Paulo: Editora Atlas S.A.

GIL, A. (2010). Como elaborar projetos de pesquisa. 5ª edição, São Paulo: Editora Atlas S.A.

GOMES, S. (2014). Perceção das práticas de G.R.H., para a promoção da igualdade de género, conciliação da tripla jornada com o empenhamento organizacional. Vila Nova de Gaia, Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia (dissertação de mestrado).

GUERRA, I. C. (2006). Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e Formas de Uso. Estoril: Princípiã.

GUERREIRO, M. D. e ABRANTES, P. (2007). Transições Incertas – Os jovens perante o trabalho e a família. 2.ª edição, Lisboa, CITE.

GUERREIRO, M. D.; LOURENÇO, V. e PEREIRA, I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. 4.ª edição, Lisboa, CITE.

HILL, M. e HILL, A. (2005). Investigação por questionário. 2ª edição, Lisboa, Edições Sílabo, Lda.

KVALE, S. (2007). *Doing interviews - the sage qualitative research kit*. London: Sage Publications Ltd.

LIMA, L., AZEVEDO, M., CATANI, A. (2008). O processo de Bolonha, a avaliação da educação superior e algumas considerações sobre a universidade nova. Campinas, Sorocaba, SP, v.13, nº1, pp.7-36.

LOPES, M. e PERISTA, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e homens. Em Ferreira, V. (CITE), A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias (pp: 191-214). Lisboa: CITE.

LOPES, S. (2013). Alunos M23 no ensino superior: (re)transformações cognitivas e identitárias. In Atas do VI Seminário Luso-Brasileiro Educação, Trabalho e Movimentos Sociais – das políticas às lógicas de ação, Lisboa, Instituto de Educação.

MATIAS, M.; FONTAINE, A.; SIMÃO, C.; OLIVEIRA, E. e MENDONÇA, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo emprego. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho, pp.963-977.

MORAIS, C. (2010). Descrição, análise e interpretação de informação quantitativa. Instituto Politécnico de Bragança.

NOGUEIRA, E.; NEVES, A. (2010). (RE)Conciliação dos usos do tempo: Imigração, Género e Trabalho-Família. Psico, Porto Alegre, PUCRS, v. 41, n. 4, pp. 456-462.

OLIVEIRA, A. (2007). Quem são e como são eles? O caso dos adultos no ensino superior. Revista portuguesa de pedagogia, pp.43-76.

OLIVEIRA, M. e TEMUDO, E. (2008). Mulheres Estudantes Trabalhadoras na Universidade do Porto – Uma Licenciatura ‘fora de tempo’ ou ‘sem tempo’?. Ex-aequo, n.º18, pp. 147-173.

PEREIRA, E. (2009). Estudantes maiores de 23 anos: motivações para o ingresso no ensino superior na universidade do Porto. Porto, FL-UP (Dissertação de mestrado).

PERISTA, H.; MAXIMIANO, S. e FREITAS, F. (2000). Família, Género e Trajectórias de vida: uma questão de (usos do) tempo. Coimbra, IV Congresso Português de Sociologia.

PERISTA, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. Análise social, XXXVII, 163, pp. 447-474.

PERISTA, H.; CARDOSO, A.; BRÁZIA, A.; ABRANTES, M.; PERISTA, P.; QUINTAL, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. Lisboa, Projeto INUT, CITE.

PERNAS, G.; FERNANDES, M. e GUERREIRO, M. D. (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Lisboa, ISCTE.

PIRES, A. (2007). O reconhecimento da experiência no ensino superior. Um estudo de caso nas universidades públicas portuguesas. Lisboa, XV Colóquio AFIRSE.

PIRES, A. (2008). Aprendizagem de adultos: Contextos e processos de desenvolvimento e reconhecimento de competências. Seminário novos públicos no IPS: Os maiores de 23 anos. Setúbal, Escola Superior de Educação, IPS.

QUINTAS, H.; GONÇALVES, T.; RIBEIRO, C.; MONTEIRO, R. e FRAGOSO, A. (2014). Estudantes adultos no ensino superior: o que os motiva e o que os desafia no regresso à vida académica. Revista portuguesa de educação, nº 27, pp.33-56.

QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L. (2005). Manual de Investigação em Ciências Sociais, Lisboa, Gradiva

Ribeiro, C. (2014). Mundo jurídico em breves informações. Disponível em <http://juscertus.blogspot.pt/2014/11/conceito-de-antiguidade-fixacao-do.htm> (Consultado em 05/08/2017).

SARACENO, C. (2004). “A igualdade difícil: mulheres no mercado trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação”. Sociologia, problemas e práticas, nº44, p.27-45.

SILVA, A. e PINTO, J. (1986). Metodologia das Ciências Sociais. 7ª edição, Porto: Edições Afrontamento.

SILVA, E., NOGUEIRA, M., NEVES, A. (2010). (RE)conciliação dos usos do tempo: Imigração, género e trabalho-família. Psico, nº4, vol.41, p.456-462.

SILVESTRE, A. (2007). Análise de dados e estatística descritiva. 1ª edição, Lisboa: Escolar Editora

STAKE, R. (2012). A arte da investigação com estudos de caso. 3ª edição, Lisboa: Edições da fundação Caloust Gulbenkian.

TEIXEIRA, R., & NASCIMENTO, I (2011). Conciliação trabalho - família: Contribuições de medidas adoptadas por organizações portuguesas. Revista brasileira de orientação profissional, vol.12, nº2, p.215-225.

YIN, R. (2015). Estudo de Caso: Planejamento e Métodos. 5ª Edição, Porto Alegre, Bookman.

http://www1.ci.uc.pt/pessoal/abade/bolonha/docs/lei_de_bases49.pdf (Consultado em 12/10/2017).

http://media.ehea.info/file/Ministerial_conferences/05/3/1999_Bologna_Declaration_Portuguese_553053.pdf (Consultado em 12/10/2017).

Apêndices

Apêndice 1- Inquérito por Questionário

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

O presente questionário surge no âmbito da realização de uma tese de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.

O objetivo do questionário é analisar as perceções dos estudantes trabalhadores da ESCE/IPS sobre a conciliação da tripla jornada: trabalho – vida pessoal / familiar– escola.

As respostas fornecidas são confidenciais e anónimas, e os resultados estatísticos serão tratados de forma global e divulgados de forma agregada, servindo exclusivamente para a realização da Tese de Mestrado. Assim peço-lhe que seja o mais sincero possível no seu preenchimento.

Agradeço desde já a sua colaboração e disponibilidade.

Caracterização Sociográfica

1. Idade: _____anos
2. Sexo:
1) ☐ Mulher 2) ☐ Homem
3. Concelho de residência habitual:_____
4. Estado Civil:
1) ☐ Solteiro(a)
2) ☐ Casado(a) / União de facto
3) ☐ Divorciado
4) ☐ Viúvo(a)
5. Indique quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar (pessoas que vivem habitualmente consigo): _____ Pessoas
6. Das pessoas que fazem parte do seu agregado familiar, indique o número de pessoas e o seu grau de parentesco:

Grau de Parentesco	Nº de Pessoas
1) Filhos/as	
2) Pais	
3) Sogros	
4) Irmãos	
5) Cunhados/as	
6) Outros.Quais _____	

7. Tem filhos/as menores/dependentes a viver consigo?
- 1) ☐ Sim 2) ☐ Não
- 7.1. Se respondeu sim, indique o número de filhos/as por escalão etário:
- 1) Dos 0 aos 6 anos: ____ filhos/as
2) Dos 7 aos 13 anos: ____ filhos/as
3) Dos 14 aos 17 anos: ____ filhos/as

8. Tem pessoas dependentes, com deficiência ou que precisem de cuidados especiais a viver consigo?

1) ☐ Sim

2) ☐ Não

9. Qual o tempo despendido em média na deslocação:

1) De Casa para o Trabalho _____hrs_____min.

2) Do Trabalho para a Escola _____hrs_____min.

3) Da Escola para Casa _____hrs_____min.

Caracterização Profissional

10. Qual a sua situação profissional?

1) ☐ Trabalhador por conta de outrém

2) ☐ Trabalhador por conta própria

3) ☐ Prestador de Serviços

4) ☐ Desempregado. Há quanto tempo? _____

O que fazia antes de ficar desempregado? _____

Durante quanto tempo? _____

5) ☐ Outra. Qual? _____

11. Antiguidade na empresa: _____ Anos _____ Meses

12. Qual a sua profissão? _____

13. Qual a sua categoria profissional? _____

14. Quais as suas funções? _____

15. Antiguidade na função:

Há quanto tempo desempenha a função atual? _____

16. Antes de trabalhar na atual empresa, qual a sua profissão? _____

17. Qual o seu vínculo contratual na empresa onde trabalha?

1) ☐ Contrato a termo certo

2) ☐ Contrato sem termo

3) ☐ Contrato a termo incerto

4) ☐ Outro. Qual? _____

18. Como classifica o seu emprego quanto à duração do tempo de trabalho?

1) ☐ A tempo inteiro

2) ☐ A tempo parcial

19. Qual o tipo de horário praticado?

1) ☐ Horário fixo

2) ☐ Horário flexível

3) ☐ Turnos

20. Tem isenção de horário?

1) ☐ Sim

2) ☐ Não

21. Qual o setor de atividade da empresa onde trabalha?

1) ☐ Agricultura

8) ☐ Transportes e Comunicações

2) ☐ Pesca

9) ☐ Educação

3) ☐ Indústria

10) ☐ Serviços às empresas

4) ☐ Eletricidade, gás e água

11) ☐ Saúde e Ação Social

5) ☐ Construção e obras públicas

12) ☐ Atividades Financeiras

6) ☐ Comércio

13) ☐ Atividades Culturais

7) ☐ Alojamento e Restauração

14) ☐ Outras Atividades

22. Qual o tipo de empresa onde trabalha?

1) ☐ Empresa Nacional

2) ☐ Empresa multinacional

3) ☐ Organismo da administração pública

4) ☐ Organismo de solidariedade social (IPSS, ONG, outro)

23. Qual a dimensão da empresa onde trabalha?

- 1) ☐ < 10 trabalhadores
- 2) ☐ 10 a 50 trabalhadores
- 3) ☐ 50 a 250 trabalhadores
- 4) ☐ > 250 trabalhadores

Se respondeu que o seu estado civil é casado/união de facto, responda às questões seguintes, caso contrario avance para a questão nº30

24. Qual a situação profissional do seu cônjuge?

- 1) ☐ Trabalhador por conta de outrem
- 2) ☐ Trabalhador por conta própria
- 3) ☐ Prestador de Serviços
- 4) ☐ Desempregado
- 5) ☐ Outra. Qual? _____

25. Qual a profissão do seu cônjuge? _____

26. Qual o vínculo contratual do seu cônjuge na empresa onde trabalha?

- 1) ☐ Contrato a termo certo
- 2) ☐ Contrato sem termo
- 3) ☐ Contrato a termo incerto
- 4) ☐ Outro. Qual? _____

27. Como classifica o emprego do seu cônjuge quanto à duração do tempo de trabalho?

- 1) ☐ A tempo inteiro
- 2) ☐ A tempo parcial

28. Qual o tipo de horário praticado pelo seu cônjuge?

- 1) ☐ Horário fixo
- 2) ☐ Horário flexível
- 3) ☐ Turnos

29. O seu cônjuge tem isenção de horário?

1) ☐ Sim

2) ☐ Não

Vida pessoal e Familiar

30. Durante os dias de trabalho quem é que habitualmente trata das tarefas domésticas:

(1 = Nunca ; 5 = Sempre)

	1	2	3	4	5
1) O/a próprio/a					
2) Cônjuge					
3) Empregada doméstica					
4) Pais /Sogros					
5) Filhos					
6) Outros. Quais? _____					

31. Relativamente às atividades domésticas e apoio à família, durante a semana de trabalho, com que regularidade costuma participar nas tarefas abaixo indicadas:

	1 Nunca faço eu	2 Ajudo um pouco na tarefa	3 Partilho as tarefas	4 Faço quase sempre eu	5 Só eu é que faço
1) Arrumar a casa					
2) Limpar o pó					
3) Aspirar					
4) Cozinhar					
5) Tratar da roupa: colocar na máquina/lavar					
6) Estender a roupa					
7) Passar a ferro					
8) Arrumar a roupa					
9) Lavar a loiça / colocar na máquina					
10) Arrumar a loiça					
11) Levar o lixo					
12) Fazer pequenas compras diárias no supermercado					
13) Gerir assuntos administrativos (exemplos: pagamento de eletricidade, gás, água, etc.)					
14) Efetuar reparações em casa					
15) Tratar da manutenção do carro					
16) Lavar o carro					
17) Acompanhar os filhos nos estudos					
18) Cuidar dos filhos em caso de doença					
19) Levar os filhos ao médico					
20) Prestar cuidados a idosos / dependentes					
21) Dar banho/vestir os filhos					
22) Alimentar os filhos					
23) Brincar com os filhos					
24) Ir levar / buscar os filhos à escola					
25) Outras.Quais_____					

32. A quem recorre para ficar com os seus filhos quando está a trabalhar e/ou estudar:
(1 = nunca ; 5 = sempre)

	1	2	3	4	5
Ama					
Creche / Infantário					
Instituição de ocupação de tempos livres					
Familiares					
Amigos					
Outros.Quais					

33. Caso tenha idosos ou outros dependentes a seu cargo a quem recorre durante o dia de trabalho:

(1 = nunca ; 5 = sempre)

	1	2	3	4	5
Serviços de apoio domiciliário					
Profissionais de saúde no domicílio					
Lares					
Centros de dia					
Outros familiares					
Instituições de solidariedade					
Outros.Quais					

34. Dispõe de tempo de lazer?

1) ☐ Sim 2) ☐ Não

35. Se respondeu sim, que atividades costuma fazer no seu tempo livre?

1) Ir ao cinema	
2) Passear	
3) Passear com os amigos	
4) Ficar em casa a descansar	
5) Praticar desporto	
6) Ler	
7) Ir a casa de amigos	
8) Visitar familiares	
9) Outras. Quais	

36. Em média quantas horas tem para o tempo de lazer/tempo pessoal?

- 1) ☐ 1h a 2h
- 2) ☐ 2h a 3h
- 3) ☐ 3h a 4h
- 4) ☐ 4h a 5h
- 5) ☐ 5h ou mais

Práticas organizacionais de Gestão de Recursos Humanos que permitem a conciliação da tripla jornada

37. Na empresa onde trabalha existem práticas que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar/pessoal e académica?

- 1) ☐ Sim
- 2) ☐ Não (Se não, passe para a questão nº38)

38. Na sua opinião quais são as práticas que mais contribuem para a conciliação entre a vida profissional, familiar/pessoal e académica existentes na empresa onde trabalha:

- 1) ☐ Flexibilidade de horários
- 2) ☐ Possibilidade de concentração do horário de trabalho de forma a permitir o aumento de dias livres
- 3) ☐ Poder trabalhar a partir de casa
- 4) ☐ Possibilidade de mudança de turno
- 5) ☐ Alterações de horário mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores
- 6) ☐ Outras. Quais?_____

39. Qual o apoio social proporcionado pela empresa onde trabalha?

- 1) ☐ Seguro de Saúde
- 2) ☐ Infantários/ creches para os filhos dos trabalhadores
- 3) ☐ Outras modalidades de prestação de cuidados a crianças e jovens
- 4) ☐ Protocolos com creches/infantários
- 5) ☐ Comparticipações escolares para os filhos dos trabalhadores
- 6) ☐ Subsídio escolar para apoiar os trabalhadores estudantes
- 7) ☐ Subsídios para pagamento de serviços de apoio a dependentes
- 8) ☐ Serviços Médicos
- 9) ☐ Assistência a idosos/dependentes
- 10) ☐ Transporte
- 11) ☐ Empréstimos financeiros

40. Solicitou o Estatuto de trabalhador estudante na empresa onde trabalha?

- 1) ☐ Sim
- 2) ☐ Não

41. Se respondeu não, indique a razão _____

42. Solicitou alteração de horário de trabalho para frequência das aulas?

- 1) ☐ Sim
- 2) ☐ Não

43. A implementação das práticas que contribuem para a conciliação é fundamental para a vida do trabalhador estudante:

(1 = Muito importante ; 5 = Menos importante)

	1	2	3	4	5
1) Possibilita dar mais assistência à família					
2) Permite conciliar os horários de trabalho com os horários das escolas dos filhos					
3) Permite tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho					
4) Permite flexibilidade de horários para cuidados a dependentes /idosos					
5) Permite flexibilidade de horários para frequentar as aulas					
6) Permite ao trabalhador usufruir do estatuto de trabalhador estudante					
7) A empresa onde trabalha apoia-o/a nos seus estudos					
8) A empresa onde trabalha dispõe de algum subsídio para apoiar os estudos					
9) O trabalhador estudante sente-se apoiado/valorizado pela empresa onde trabalha					

44. Motivos que o/a levam a faltar ao trabalho:

(1 = Nunca ; 5 = Sempre)

	1	2	3	4	5
1) Doença					
2) Doença dos filhos					
3) Atividades com os filhos					
4) Reuniões escolares dos filhos					
5) Cuidados a familiares dependentes					
6) Tratar de assuntos pessoais					
7) Incompatibilidade de horários com a escola (frequência de aulas)					
8) Avaliações na escola					
9) Tratar de assuntos escolares (serviços académicos, biblioteca)					
10) Outros. Quais _____					

Ingresso no ensino Superior

45. A ESCE/IPS é a primeira instituição de ensino superior que frequenta?

1) ☐ Sim

2) ☐ Não

46. Se não, qual foi a instituição? _____

47. Que curso frequentou? _____

48. Terminou o curso? 1) ☐ Sim

2) ☐ Não

49. Se não, indique o motivo:

1) Não gostei do curso	
2) Era muito difícil	
3) Motivos familiares	
4) Motivos financeiros	
5) Mudanças de emprego	
6) Dificuldades de conciliação com o emprego	
7) Outras. Quais _____	

50. Qual o regime de ingresso na ESCE/IPS

1) ☐ Concurso nacional de acesso

2) ☐ Concurso de acesso para maiores de 23 anos

3) ☐ Concurso especial para titulares de curso superior

4) ☐ Regime de transferência, mudança de curso

51. Razões para a escolha da ESCE/IPS

- 1) ☐ Formação reconhecida na área das ciências empresariais
- 2) ☐ Tinha o curso que me interessava
- 3) ☐ Ter a possibilidade de entrar no curso que me interessava
- 4) ☐ Permite-me conciliar a vida pessoal, familiar e de estudo
- 5) ☐ Os horários dos cursos
- 6) ☐ Recomendação de amigos
- 7) ☐ Proximidade do local de residência
- 8) ☐ Proximidade do local de trabalho
- 9) ☐ Acessibilidade em termos de transportes
- 10) ☐ Instalações

52. Qual o curso em que se encontra inscrito

- 1) ☐ Gestão de Recursos Humanos (Pós-laboral)
- 2) ☐ Gestão de Recursos Humanos
- 3) ☐ Gestão da Distribuição e da Logística (Pós-laboral)
- 4) ☐ Gestão da Distribuição e da Logística
- 5) ☐ Contabilidade e Finanças (Noturno)
- 6) ☐ Contabilidade e Finanças

53. Motivos que o/a levou ingressar no ensino superior e na escolha do curso: (Indique o grau de importância que lhe atribui).

(1 = Nada importante ; 5 = Muito importante)

	1	2	3	4	5
1) Atividade profissional atual					
2) Adquirir novos conhecimentos					
3) Mudança de atividade profissional					
4) Progressão de carreira					
5) Área que gostaria de vir a trabalhar					
6) Aprofundar os conhecimentos					
7) Obtenção de um diploma na área					
8) Ter a oportunidade de completar os meus estudos					
9) Por valorização pessoal					
10) Para progressão de carreira					
11) Para facilitar a procura/mudança de atividade profissional					
12) Para aumentar os conhecimentos					
13) Por incentivo de familiares					
14) Por incentivo de amigos					
15) Para aumentar as oportunidades profissionais					
16) Por influência da empresa onde trabalha					
17) Realizar um sonho não realizado no passado					
18) Outra. Qual _____					

54. Tendo em conta o seu ingresso no ensino superior, quais as atividades mais afetadas a nível da conciliação profissional, familiar/pessoal e escolar.

(1 = Nada afetado ; 5 = Muito afetado)

	1	2	3	4	5
1) Assiduidade no emprego					
2) Organização no emprego					
3) Estar com os amigos					
4) Cuidar da casa					
5) Apoio aos filhos					
6) Fazer compras					
7) Ler livros					
8) Visitar familiares					
9) Atividades de lazer (desporto, passear, etc.)					
10) Outras. Quais? _____					

55. Em dias de avaliação na escola, se surgir uma atividade profissional (reunião, formação, etc.), como lida com a situação?

- 1) ☐ Falta à atividade profissional
- 2) ☐ Gere o tempo da atividade profissional tendo em conta o horário da escola
- 3) ☐ A empresa onde trabalha tem em consideração o facto de estar a estudar e dispensa- o/a
- 4) ☐ Falta à escola
- 5) ☐ Outra.Qual?_____

56. No emprego, marca dias de férias para poder conciliar atividades escolares?

- 1) ☐ Sim
- 2) ☐ Não

Se respondeu que sim responda à questão seguinte, caso contrário avance para a questão nº56

57. Situações de marcação de férias para desempenhar atividades escolares:

(1 = Nunca ; 5 = Sempre)

	1	2	3	4	5
1) Avaliações (testes, exames)					
2) Avaliações (trabalhos de grupo / individuais)					
3) Estudar					
4) Realizar trabalhos (grupo/individuais)					
5) Tratar de assuntos escolares (serviços académicos, apoio social, etc.)					
6) Serviços informáticos					
7) Biblioteca					
8) Outros. Quais_____					

Serviços de apoio da ESCE / IPS

58. Qual o nível de satisfação em relação às condições proporcionadas pela ESCE / IPS relativamente aos seguintes itens?

(1 = Nada Satisfeito ; 5 = Muito satisfeito)

	1	2	3	4	5
1) Horário das aulas					
2) Horário dos serviços académicos					
3) Horário da biblioteca					
4) Horário dos bares					
5) Horário dos serviços informáticos					
6) Horário da papelaria					
7) Horário dos serviços de apoio social					
8) Informação disponível no Portal da escola					
9) Disponibilidade dos docentes para apoiar estudantes fora da sala de aula					
10) Compreensão por parte dos docentes referente aos atrasos no início das aulas					
11) Compreensão por parte dos docentes relativamente aos prazos de entrega dos trabalhos					
12) Outros. Quais? _____ _____					

Obrigado pela sua colaboração!